



53  
24  
**Universidad Nacional Autónoma de México**

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
ACATLAN**



**“La Prestación de Servicios de un Pasante en  
Derecho a un Profesionalista Consiste, ¿En  
una Relación de Trabajo o un Servicio  
Social o Ambos?”**

**T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
SONIA EVELYN CONTRERAS VARGAS**



Naucalpan, Edo. de México

Marzo de 1997

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta 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 MIS PADRES QUE SON LA LUZ  
QUE GUÍA MI CAMINO Y LA FUERZA  
QUE ME IMPULSA A SEGUIR ADELANTE**

**A MI PADRE ATANACIO  
EMILIO CONTRERAS  
MORENO, QUE CON LA  
EDUCACIÓN QUE ME DIO, CON  
SU AMOR Y SU RECUERDO, ME  
HA DADO LA FUERZA PARA  
LLEGAR HASTA AQUÍ.**

**A MI MADRE MICAELA  
VARGAS LEÓN EL SER MAS  
EXTRAORDINARIO, POR  
DARME LA VIDA Y POR SER  
LA COMPAÑERA  
INCONDICIONAL DE TODOS  
LOS MOMENTOS DE MI  
EXISTENCIA.**

**A MIS HERMANOS GERSON,  
MARALI Y BRUNO  
CONTRERAS VARGAS, POR LA  
COMPRESIÓN BRINDADA Y  
POR HABER LOGRADO  
VENCER LAS ADVERSIDADES  
JUNTOS.**

**ASÍ MISMO AGRADEZCO A  
TODAS Y CADA UNA DE LAS  
PERSONAS QUE DE ALGUNA U  
OTRA FORMA  
CONTRIBUYERON A LA  
ELABORACIÓN DEL  
PRESENTE TRABAJO. MIS  
TÍOS RAUL Y CARMEN,  
MIGUEL Y MARTA,  
FRANCISCO, A MIS PRIMOS  
ROBERTO Y MIRNA, CARLOS Y  
ARACELI, EDGAR Y NELLY,  
GABRIEL Y MIGUEL ÁNGEL.**

**AGRADEZCO DE UNA FORMA  
MUY ESPECIAL A RICARDO  
GUTIÉRREZ GALICIA, QUE  
CON SU GRAN CARINO Y  
COMPRESIÓN ME ALENTÓ  
PARA VER MI SUEÑO  
REALIZADO.**

**AGRADECIENDO AL  
LICENCIADO PEDRO  
CERVANTES CAMPOS QUE  
CON SU BASTA EXPERIENCIA,  
ME GUIÓ PARA CONCLUIR MI  
TRABAJO.**

**EN RECUERDO DE LAS PERSONAS  
QUE ESPERARON ESTE MOMENTO  
Y DESAFORTUNADAMENTE NO  
ESTÁN CON MIGO PARA COMPARTIRLO...**

**DONDE QUIERA QUE ESTÉN.**



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	
A) Origen y evolución de la Relación de Trabajo.	<b>1</b>
B) Concepto de la Relación de Trabajo.	<b>29</b>
C) Elementos de la Relación de Trabajo.	<b>35</b>
1.- Sujetos.	<b>36</b>
2.- Prestación de servicios en forma personal.	<b>38</b>
3.- Prestación de servicio en forma subordinada.	<b>39</b>
4.- Es mediante el pago de un salario.	<b>40</b>
<b>CAPITULO II</b>	
<b>CONTRATO DE APRENDIZAJE</b>	
A) Contrato de aprendizaje.	<b>50</b>
-ANTIGÜEDAD.	<b>51</b>
-EDAD MEDIA.	<b>52</b>
-TIEMPOS MODERNOS.	<b>55</b>
B) Concepto y regulación del contrato de aprendizaje.	<b>59</b>
C) Razones jurídicas por las que desaparece el Contrato de Aprendizaje	<b>70</b>
<b>CAPITULO III</b>	

<b>EL SERVICIO SOCIAL</b>	<b>77</b>
<b>A) El Servicio Social como un requisito.</b>	<b>78</b>
<b>B) Como trabajo.</b>	<b>84</b>
<b>C) Consecuencias de la prestación del servicio social, solamente a instituciones públicas</b>	<b>88</b>

#### **CAPITULO IV**

#### **NECESIDAD DE LEGISLAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DEL PASANTE EN DERECHO COMO UN TRABAJO ESPECIAL.**

<b>"Libertad de trabajo."</b>	<b>96</b>
<b>"La igualdad de Trabajo."</b>	<b>97</b>
<b>"Seguridad Social."</b>	<b>98</b>
<b>"Condiciones de trabajo"</b>	<b>101</b>

#### **CAPITULO V**

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>113</b>
---------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>115</b>
---------------------	------------

## **INTRODUCCION**

Las siguientes páginas representan un esfuerzo para demostrar y expresar de la manera más clara posible, la situación actual de los pasantes de la licenciatura en derecho. En base a lo anterior el análisis que se haga en el presente trabajo versará exclusivamente sobre la prestación del pasante para con los litigantes y no así, de la prestación que realizan en instituciones gubernamentales, esto con el fin de determinar si ésta, puede considerarse como una relación de trabajo y analizar si puede reconocerse como servicio social.

Cabe aclarar que el pasante del que hablamos es el estudiante que tiene dos o tres años en la licenciatura, y no propiamente el que ya terminó los créditos académicos.

Este trabajo pretende instituir la prestación del pasante como una relación de trabajo, en virtud de que presenta los elementos que integran el concepto de relación de trabajo, partes contendentes de su existencia; proponiendo así mismo que pueda tomarse en cuenta como servicio social, en función de que el objetivo de éste, se cumple de manera más concreta en dicha prestación. Fundamentamos estos argumentos en los preceptos de nuestra Carta Magna y los de la Ley Federal del Trabajo.

El tratar de instituir de esta forma la relación, es en razón de que por su prestación al pasante no se le reconoce derecho alguno, en virtud de que no es considerada como una relación de trabajo por los abogados, sino como un aprendizaje práctico que le ayudará a ejercer su futura profesión; siendo así los pasantes uno de los sectores más desprotegidos por el Derecho Laboral.

Este trabajo, tiende a que en un futuro se regule la prestación de este servicio de los pasantes, para que se les otorguen los derechos mínimos que derivan de una relación de trabajo, logrando alcanzar así la justicia social para este sector.

Los temas que se tratan en el presente estudio revelan la inquietud y la necesidad, de tutelar esta prestación por medio del derecho laboral, ya que es preocupante la situación actual en que vive un estudiante al no poseer derecho alguno derivado de su prestación de servicios.

Hacemos referencia acerca de lo que es la relación de trabajo y en que consiste, para que por medio de sus elementos, se precise si la tan citada prestación del pasante puede ser considerada o no como una "relación de trabajo"; se habla también de un contrato medieval que regulaba el trabajo de la gente que se comprometía a prestar un servicio personal a otra persona, recibiendo a cambio, la enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, siendo un antecedente de la posibilidad de regular una prestación de servicios en donde se aprende y trabaja al mismo tiempo; así mismo proponemos que la prestación del pasante puede tomarse en cuenta para cumplir el servicio social; y por último, hablamos de las condiciones, derechos y deberes de que deben gozar las personas que tienen una relación de trabajo, señalando cuales son los derechos que les corresponderían al pasante por su prestación, al ser considerada como una relación de trabajo, bien como servicio social o como contrato especial.

Proponiendo por todo lo anterior, que esta prestación sea regulada por medio de un trabajo especial, que le otorgue a los pasantes los derechos derivados de la Ley laboral, logrando así la justicia social para estos, que les permitan adquirir una vida digna y una existencia decorosa.

**Existiendo por todo lo anterior la necesidad de legislar la relación del pasante tomando en cuenta el carácter expansivo del derecho laboral, que pretende abarcar a toda clase de trabajo, ya sea material o intelectual pero siempre que estén presentes los elementos esenciales de la relación de trabajo.**

## **CAPITULO I**

### **RELACIÓN DE TRABAJO**

#### **A) Origen y evolución de la Relación de Trabajo.**

La historia del trabajo, es sin lugar a duda la historia de la humanidad; en razón de que el primero, aparece en el instante mismo en que nace el hombre. En un principio el ser humano se desenvuelve individualmente, vive con los miembros de su familia y las actividades que realizan son para satisfacer sus necesidades. De esta manera el trabajo, además de proporcionarle sus satisfactores, le permite lograr el desarrollo de sus facultades, y por consiguiente, del trabajo.

Por lo que tiempo después se transforma esa labor, pues se unen varias familias, agrupándose en clanes o tribus, por razones de seguridad, pero en ellas lo que se produce con el trabajo de todos, es para beneficio exclusivo de la agrupación, y ya no sólo para los integrantes de la familia; por lo que tal vez, aparecen así las primeras formas de trabajo llevadas a cabo colectivamente.

De manera tal, que la labor es propia del ser humano, ya que el trabajo le es necesario para subsistir dentro de la agrupación y al mismo tiempo le es indispensable en sus calidad de persona como la vida misma; pues con él logra el desarrollo de sus facultades; convirtiéndose así el trabajo en un Derecho y un Deber social.

El perfeccionamiento de las actividades realizadas en estos grupos, llevan a la transformación del trabajo, así como de las herramientas con que laboran, con lo que afirmo que las relaciones de trabajo, van ligadas a dos sucesos importantes: la división

social del trabajo que trae consigo las diversas formas en que se presta un trabajo, y el cambio que se da con el desarrollo.

Las primeras formas de prestación de servicios se crearon bajo el régimen de la esclavitud, su característica fundamental radica en el poder absoluto que ejerce el Señor sobre el esclavo. Dividiéndose la sociedad en dos grandes grupos: el de los hombres libres y el de los esclavos.

El trabajo en ese tiempo, fue objeto de desprecio, pues lo consideraron como una actividad impropia para los ciudadanos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos.

Bajo este régimen se despojó al hombre trabajador de su calidad de persona, se le asimiló como una cosa y se le comparó con una bestia, por lo que no poseía personalidad jurídica ni derecho alguno, razón por la cual, aún no se puede hablar en esta época de la existencia de una Relación de Trabajo entre patrón y trabajador. Simultáneamente, a esto, se desarrolla la cultura Griega que maneja principios de derecho y, posteriormente la cultura Romana, que los perfecciona, y crea instituciones más complejas; de las cuales nuestra legislación hace sus principales disposiciones.

Así mismo, surgen otras formas de prestación de servicios; como la Manumisión que marca el tránsito de la esclavitud a un régimen de subordinación, la collegia, el colonato o la servidumbre; en la que existe una subordinación indirecta al propietario de la tierra, se le hace depender de una cosa y seguir el destino del mismo, sin embargo, tampoco llegan a dar origen a la relación de trabajo, en razón de que en éstas, al trabajador se le asemeja con un esclavo.

Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios; dándole efectos de un contrato, lo reglamentó en sus formas esenciales; el Contrato de obra (la Locatio-Conductio-Operaris) y el de trabajo (la

Locatio-Conductio-Operarum), pues aunque el objeto de ambos contratos era el mismo lo transitorio de uno y lo perdurable del otro dan lugar a situaciones diversas que ameritan una regulación también distinta. Estas dos figuras se originaron por la falta de esclavos para llevar a cabo los trabajos, motivo por el que los hombres libres se ven en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios puedan utilizar sus energía de trabajo. Siendo estas prestaciones, posiblemente, el antecedente de la Relación de Trabajo.

"La Locatio-Conductio-Operaris, era un contrato en virtud del cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución y por consiguiente con los resultados favorables o adversos de la realización".<sup>1</sup>

"La Locatio-Conductio-Operarum, implicaba la prestación de servicios por parte de una persona, pero sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en un precio, sino fijando la remuneración en función del tiempo de prestación y asumiendo el locator los riesgos derivados de la prestación. Constituyendo la expresión del trabajo por cuenta ajena".<sup>2</sup>

Estos contratos de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación que se daba entre una persona locator, que se obligaba a prestar sus servicios a otra, conductor, y que en esa virtud, se subordinaba a la voluntad de éste. El denominador común de estos contratos era que proporcionaban temporalmente y mediante remuneración objetos o energía humana.

Con la transformación del régimen esclavista y la conversión de los siervos de la gleba en detentadores de un trabajo asalariado; se da pauta a la apertura de nuevas situaciones jurídicas de trabajo; originando la descomposición de la esclavitud y el nacimiento de un nuevo modo de producción, "el Feudalismo".

---

<sup>1</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4ª edición, Ediciones Ariel, Barcelona 1973, p. 56.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 56.



En este régimen, predominaban principalmente las familias nobles, las que al monopolizar la tierra y el ganado, ocasionaron la desaparición de la pequeña propiedad absorbida por el latifundio, formándose una numerosa clase de hombres libres que no poseían nada y que, para sobrevivir tuvieron que trabajar como asalariados en los campos ajenos.

La figura principal de este régimen fue el Señor Feudal, el que por tener abundantes recursos materiales, y largas extensiones de tierra, se encierra en su castillo e impone su ley en ese feudo. La libertad del hombre no existe, ya que todo depende del señor; aparece el contrato de servidumbre y consecuentemente el vasallo, grupo conformado por hombres libres desposeídos que renuncian a su libertad individual, en razón de un juramento de fidelidad que le hacen al Señor feudal, a cambio de protección y manutención, de forma directa o mediante la asignación de un lote de tierra.

En cuanto a la posible existencia de una relación de trabajo derivada de dicha prestación, tenemos dos vertientes: puede considerarse como la primera manifestación de la relación de trabajo, en la cual existieron dos personas; una que es la propietaria, y la segunda, que es la que entrega sus fuerza de trabajo a cambio de dinero o alimento para poder vivir, sin embargo, podríamos hablar de que no existe la relación en razón de que el siervo de esta época, era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien, disfrutaba de algunos derechos personales, no podía abandonar la tierra, pues estaban obligados a trabajarla y a pagarle al señor feudal.

Como consecuencia de lo anterior el vasallo no podía abandonar a los señores feudales, con lo que éstos, aseguraron una cantidad suficiente de mano de obra, sin embargo, no producían ni incrementaban su producción, lo que dio un freno al desarrollo de las fuerzas productivas, creándose una lucha competitiva entre los pequeños productores de mercancía; de lo que resulta el enriquecimiento de unos, al dejar en la

quiebra a los otros, así los artesanos más ricos y los comerciantes, que eran **acaparadores**, **contrataban** a los artesanos arruinados, y creaban sus talleres.

Surge el trabajo en colectividad, que se fundamenta en la actividad manual, en donde lo producido ya no es para el consumo de la agrupación. Por lo que podemos afirmar que desde los orígenes, el cambio de tendencias económicas, tienen gran impacto sobre el trabajo y su regulación jurídica.

Adquiere gran importancia el artesanado y aparecen los gremios; que son agrupaciones de individuos dedicados a una mismo oficio, surgiendo también las corporaciones de oficios que tenían como fin la emancipación, pues con éstas, el siervo y el artesano rompen con el Señor Feudal, se refugian en las ciudades e ingresan a los gremios.

Dándose la evolución de la prestación del servicio, entre el que labora y el que recibe un servicio; ya que, se crea una relación de carácter personal para con el amo, en tanto que éste, se obliga a proteger y asistir al trabajador.

Durante el siglo XVII y XVIII, fue desapareciendo el régimen gremial con base en la idea de la "libertad, la igualdad y la fraternidad", que se establecieron en la sociedad individualista y liberal; junto con la idea de no tolerar el monopolio del trabajo.

El individualismo y el liberalismo, no se consideran palabras sinónimas en virtud de que el primer término, "pertenece a una concepción filosófica de la sociedad y del hombre, mientras que el segundo, posee dos acepciones: el liberalismo político y el liberalismo económico, refiriéndose a una actividad del Estado y a una manera de enfocar los problemas económicos".<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Origen Social del Presente. 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1977, p. 23.

Del pensamiento individualista, la Asamblea Nacional de Francia de 1789, extrajo la idea de los Derechos Naturales del Hombre "Cada Ser Humano, posee un conjunto de Derechos eternos e inmutables, que toman su fundamento en la naturaleza del Hombre", elevando así la doctrina Liberal a la categoría de Derechos Universales del Individuo.

El Liberalismo tuvo como finalidad única, garantizar a la Burguesía los principios del Derecho Natural y de la economía liberal. "Si los Hombres son por naturaleza iguales los unos a los otros; y libres, deben continuar siéndolo a fin de que cada uno busque libremente sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás".<sup>4</sup>

La revolución francesa además de la implantación de estas ideas, trajo consigo los elementos que hicieron posible el desenvolvimiento del derecho del trabajo en Europa; instauró el contrato por el cual, se comenzó a fijar la jornada máxima de labores, se estipularon los salarios, surgió el derecho al ejercicio de la huelga y se originó en la clase trabajadora, la conciencia de luchar por sus derechos.

Aparece la maquinaria y se desarrolla una corriente fabril, actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida, naciendo el desempleo. La nueva organización requiere de capital para la construcción de maquinaria y para comprar materias primas, así como de un capataz o grupo que organice y condicione las actividades del conjunto de individuos, quienes obedeciendo sus órdenes crearán los productos o servicios.

Bajo este modo de producción el trabajo se convierte en mercancía, su precio o contraprestación se rigió por la ley de la oferta y la demanda, en razón de que se consideraba como una cosa que estaba en el comercio, y por lo tanto, tenía que regularse

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, 12a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, p. 8.

por estas leyes. El patrón, en este régimen empezó a establecer las condiciones de trabajo, con lo que se ocasiona una explotación mayor para el trabajador.

Las injusticias que se llegan a cometer, al amparo de esta relación obrero-patronal, junto con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, hacen que se transforme la relación y ocasionan la rebeldía en contra de las injusticias; los trabajadores organizan reuniones, en donde el tema sobresaliente es el accidente de trabajo, cuya causa principal son las máquinas; surgiendo así, la idea de la unión de los hombres para exigir condiciones más humanas para la realización de los servicios. Gestándose de ésta manera una lucha contra las máquinas, que son las causantes del desempleo masivo, a la que se le dio el nombre de Revolución Social.

Los primeros efectos de esta revolución, fueron el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros, oficiales o aprendices; hasta la producción en la fábrica en donde se amontonan centenares de obreros, dando origen al proletariado.

Otro de los efectos de esta revolución, fue la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, esta batalla de trabajo tuvo como objetivo, la conquista de la libertad de coalición, sindical y de Huelga, se negociaron las condiciones en que se prestaría el trabajo.

El Estado que surge de la Revolución Industrial, se pone al servicio de la Burguesía, en ésta se agrupan quienes poseen los medios de producción y participan en la relación laboral, como un instrumento de opresión en contra de los trabajadores, para impedir que éstos se agrupen y defiendan sus derechos. De tal manera, que Francia promulga la Ley de Chapellier de 1791 en donde se prohíben las agrupaciones de los trabajadores, y el Código Penal que sanciona la coalición.

Iniciándose así, todo un proceso de elaboración de normas de trabajo que trataron de dar a los trabajadores un tratamiento más justo, dando pauta a la elaboración de los preceptos laborales, así lo afirma el Doctor Mario de la Cueva al establecer: "el Derecho del Trabajo se gesta en el siglo XX como consecuencia de la división que produjo entre los hombres el sistema de gobierno de la Burguesía; de la lucha de clase trabajadora que en la Revolución Francesa adquirió, conciencia de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los pensamientos socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal, la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas".<sup>5</sup>

Respecto del origen de la relación de trabajo en México tomaremos como punto de referencia para estos antecedentes, la época de la Colonia. En este tiempo el trabajo estuvo sujeto a dos regímenes distintos, según se tratara del trabajo de la ciudad o de la mano de obra indígena.

Al ser conquistado el territorio de la Nueva España, los españoles se apoderaron de las tierras y de los indios que las habitaban, y al ver la enorme riqueza que representaba la explotación de esos bienes, con un mínimo de esfuerzo de su parte, obligaron a los indígenas al trabajo servil a muy bajo costo.

El trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo el sistema corporativo o gremial, que era el sistema por el cual los hombres de una misma profesión u oficio se unían para la defensa de sus intereses comunes.

Las corporaciones se conformaban por la unión de pequeños talleres, cada uno de los cuales eran propiedad de un maestro a cuyas ordenes trabajaban uno o más compañeros llamados oficiales y los aprendices; teniendo como finalidad establecer el monopolio de la producción. Hacemos la observación de que los compañeros y oficiales

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit.

eran auténticos trabajadores asalariados, por lo que consideramos que fueron las primeras relaciones de trabajo.

El gremio fue una asociación profesional cuya finalidad básica consistía, en regular el trabajo de sus asociados fijando las condiciones del mismo; para poder conservar el monopolio frente a terceros. Sus actividades se rigieron por las "Ordenanzas de los gremios". Estas ordenanzas fueron promulgadas en España por los Reyes Católicos, teniendo como propósito la unificación de la industria; sin embargo, su fin verdadero era la consolidación de los maestros sobre los compañeros y aprendices, pues las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros cierta autonomía para elaborar la reglamentación complementaria, lo que utilizaron para su provecho.

Una persona no podía pertenecer a dos o más gremios, tampoco desempeñar trabajos que correspondieran a oficios distintos, ni tener más de un taller, ni ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado; se exigía un largo aprendizaje y práctica como compañero, sometiendo a los aspirantes maestros, a un severo examen que consistía además de otras pruebas, en la realización de una obra maestra.

Los compañeros maestros trabajaban por jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar productos de buena calidad, se dictaron reglas sobre salario justo, pero no en atención a las necesidades de quien lo recibía, sino con el fin de evitar los abusos que los maestros hubieran podido ejercer si lo fijaran, dentro de sus fábricas.

Existió la sumisión constante y perfecta de los compañeros y aprendices a los maestros, lo que contribuyó a que no hubiera una vía jurídica para poder hacer valer los derechos que les hubiera podido corresponder e igualmente, la posibilidad para la corporación de expulsar de su seno a quienes no se sometieran a sus reglamentos.

De ésta manera, se da la evolución de la prestación de servicios entre el que labora y el que lo recibe, creándose una relación de carácter personal, sin embargo, al no existir

una reglamentación que previera esta relación, surgen abusos y una gran explotación sobre los aprendices y compañeros, lo que trae como consecuencia que estallara la lucha de clases; formándose así entre los últimos, las asociaciones especiales, las cuales fueron prohibidas y perseguidas por el gobierno, pues por estos medios los trabajadores empezaron a luchar por mejores condiciones de trabajo.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen Colonial. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin la necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El Decreto de Apatzingán declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto, los que formaran parte de la subsistencia pública".<sup>6</sup>

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias". Los misioneros lucharon bajo la bandera de la religión, por un reconocimiento más humano para los indios, y en el reinado de Isabel la Católica se emitieron dichas leyes, que iban encaminadas a la protección de los indígenas, impidiendo la explotación de los encomenderos.

Esta disposición creó en España el monumento legislativo más humano de todos los tiempos modernos; fue una compilación legislativa cuyo contenido era eminentemente humanitario, teniendo espíritu religioso y una preocupación por proteger a los indígenas, así como una visión sobre el pueblo y la cultura del mundo descubierto, reconociéndoles a los indígenas su categoría de seres humanos.

Las Leyes de Indias tenían como disposiciones fundamentales, en un principio asegurar a los indios mejores condiciones de prestación de servicio como: a) La reducción de las horas de trabajo; b) descanso semanal; c) el pago del séptimo día exclusivamente

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, págs. 39,40.

en dinero; d) la protección al salario, siendo en efectivo, oportuno e íntegro; e) fijación de salarios mínimos; f) la protección de la mujer encinta, estableciéndose la edad de 14 años, como mínimo para ser admitido en un trabajo; g) protección contra labores insalubres y peligrosas; h) el principio procesal de verdad sabida; i) casas higiénicas y; j) atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad; k) prohibición de las tiendas de raya.

A pesar de que contenía disposiciones que mejoraban la situación del trabajador, éstas no se aplicaron; primeramente porque fueron normas adelantadas a su tiempo, pues como podemos observar muchas de ellas están contenidas en la Declaración de los Derechos Sociales; y en segundo lugar, porque carecía de sanciones y de un instrumento jurídico que las pudiera hacer cumplir.

Antes de iniciarse la Revolución de Independencia en México, en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraban lograr un cambio que les asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial determinada por la Corona Española.

La Independencia puso de relieve las ideas movilizadoras y transformadoras de las instituciones políticas revolucionarias. El primer acto trascendental de esta Revolución, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla, el 19 de octubre de 1810., esto fue de gran importancia por que se le devolvió al trabajador su calidad de persona humana, iniciándose este movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española.

En los siguientes años se crearon diversas disposiciones como: Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón; Sentimientos de la Nación o veintitrés puntos leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813; el Decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana del 22 de octubre de 1814; teniendo todas ellas por objeto tratar de establecer la libertad de cultura, industria, comercio, trabajo y la abolición de la



esclavitud. Sin embargo, el hondo pensamiento social de Morelos y de muchos otros no originaron el Derecho del Trabajo, ya que en el siglo XIX en su primera mitad se continuó aplicando el Derecho Español; las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Los gobiernos permanecen ocupados en la política; dejando de lado los aspectos comerciales, industriales y de trabajo, por lo que la situación de los trabajadores siguió empeorando. Demostrándose con la Constitución de 1824 las condiciones difíciles y dramáticas en que se encontraba la Nación Mexicana.

Por lo que la Revolución de Ayutla persiguió como objetivo, derrocar la dictadura de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los Derechos Fundamentales del Hombre, e integrar la nacionalidad, conquistar la independencia, la libertad y la justicia.

Tiempo después arrojan del poder al dictador Santa Anna; Juan Alvarez y Comonfort, que convocan al pueblo a elegir representantes para la celebración de un Congreso Constituyente que se reuniría en la Ciudad de México, esto para el efecto de formular un proyecto de constitución, de donde resultó la Constitución de México de 1857. En ésta se encuentra la proclamación de los Derechos de Libertad y de Igualdad en el trabajo, así como la extinción de las anteriores formas de trabajo, que consistían básicamente en la explotación de los trabajadores; los Artículos principales sobre este tema son el cuarto, el quinto y el noveno, relativos a las libertades de profesión, industria, trabajo y de asociación. Esta reglamentación no resolvió los problemas de los trabajadores, en virtud de que tanto social como económicamente la situación de los trabajadores seguía siendo desproporcionada.

Con el transcurso de la historia, los diferentes gobernantes del país expidieron leyes que trataron de regular la relación de trabajo y el trabajo mismo.

Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, con la finalidad de proteger a los campesinos y trabajadores; el 10 de abril

de 1865, se expidió el Estatuto provisional del Imperio que en sus artículos 69 y 79 incluían el capítulo de las "Garantías Individuales"; prohibiendo los trabajos gratuitos, forzosos y por periodos largos.

El primero de noviembre de 1865 expidió "La Ley del Trabajo del Imperio"; la que contemplaba la libertad de los campesinos para separarse de su trabajo en cualquier tiempo de la finca a la que prestara sus servicios, jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago de salarios en efectivo, el libre acceso de los comerciantes, la supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, entre otros; teniendo como finalidad estas disposiciones, suavizar el trato hacia los trabajadores.

En la última etapa de la vida de Juárez se formularon en México dos leyes importantes; el 13 de diciembre de 1870 se promulgó el primer Código Civil para el territorio Federal, y el 1º de abril de 1872 entró en vigor el Código Penal.

El Código Civil, dignificó el trabajo del hombre, al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era igual a una cosa, devolviéndole al trabajador su libertad y su dignidad perdidas con la esclavitud y la servidumbre. Reglamentó los distintos tipos de contratos, como el trabajo doméstico, por jornal, de obra a destajo, a precio alzado, de porteadores, de alquiler y el de aprendizaje; uniéndolos en un sólo título. Asimiló el servicio personal al contrato de mandato, puesto que en ambos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no puede o no quiere ejecutar por sí mismo; adquiriendo proporcionalmente el mandatario esas obligaciones.

Posteriormente con la dictadura de Porfirio Díaz, el trabajo que se realiza, es llevado a cabo con el terrateniente, propietario de una extensión de tierra llamada hacienda, éste controló al campesino en el trabajo, creó las tiendas de raya, en donde por deudas de alimentos, vestidos y alcohol, se les retenía tanto al campesino como a su familia, en calidad de esclavos, por lo que sus condiciones siguieron empeorando. A

partir de esta situación se despertó en los obreros un deseo de lucha por el reconocimiento de sus derechos como trabajadores, emergiendo los primeros movimientos obreros en pro de su libertad; utilizando como defensa la realización de las huelgas.

En 1906 se da en México, uno de los principales movimientos obreros; la huelga de Cananea, empresa minera ubicada en el Estado de Sonora, propiedad de un extranjero que la adquirió ilegalmente, contrató a personal extranjero y mexicano, éste último con las más ínfimas condiciones; en esta huelga los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de privilegios para los extranjeros, siendo la primera vez en donde probablemente se reclama en México la jornada de ocho horas, y una cantidad mayor de trabajadores mexicanos en la empresa, sin embargo, fue aplastada con lujo de violencia.

Un segundo suceso fue el de la industria textil en Puebla, que se declara en huelga por la imposición de un reglamento que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores. Esta fue apoyada por toda la industria textil, lo que desencadenó que los empresarios decretaran un paro general que afectó a muchas fábricas, motivo por el que los obreros sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente, el General Porfirio Díaz, para que decidiera, pero la burguesía consiguió que el Presidente les diera el triunfo, resolviendo que el reglamento debía de ser obedecido y que todos los obreros debían regresar a sus trabajos. Se da la negativa de los obreros de Río Blanco para volver a sus labores, hacen un mitín y atacan las tiendas de raya, por lo que el ejército hace nuevamente una represión brutal.

En los últimos años del Porfirismo en razón de todos los riesgos de trabajo que habían ocurrido, el gobernador Vicente Villada, solicita a la legislatura del Estado de México dictar una Ley, en la que se declare como obligación del patrón prestar la atención médica requerida y pagar los salarios hasta por tres meses, a las víctimas de los riesgos de trabajo.

De igual forma, en el Estado de Nuevo León, el Gobernador **Bernardo Reyes** propuso crear una Ley de accidentes de trabajo en 1906, en la que define al accidente como un riesgo que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de sus trabajos y en ocasión de él; fijando indemnizaciones hasta por el importe de dos años de salario, en caso de incapacidad permanente.

Lo sobresaliente de estas leyes, es que ambas adoptan la teoría del riesgo profesional que substituye a la tesis de responsabilidad en la culpa; establecen la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes y enfermedad profesional, y la presunción de que todo accidente es profesional, mientras no se demuestre lo contrario.

En el año de 1906 se publicó "El Manifiesto y programa del Partido Liberal" presidido por Ricardo Flores Magón; programa que analiza la situación del país y la condición de los obreros y campesinos proponiendo, reformas a los programas políticos, agrarios y de trabajo. Este manifiesto establece la necesidad de crear bases generales para la elaboración de una legislación de trabajo más humana que contemple la igualdad de salarios para trabajadores mexicanos y extranjeros, mayoría de mexicanos en las empresas, prohibición de trabajo a los menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, fijación del salario mínimo, regulación del trabajo a destajo, seguridad e higiene en las fábricas, habitaciones higiénicas y cómodas para los trabajadores; disposiciones que forman parte de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

Estas ideas y el descontento del pueblo con el régimen del presidente Porfirio Díaz, ocasionan movimientos armados. El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis Potosí, mediante el cual se intenta desplazar el régimen del General Díaz, y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a luchar por el principio de la "No Reelección"

Derrocado el régimen porfirista, gobiernan Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero, en los años de 1911 y 1913 respectivamente. Se da la traición de Victoriano Huerta que sube al poder y México defiende nuevamente su Ley fundamental, el Sistema Federal y la legitimidad de sus gobernantes; razones por las que el 19 de febrero de 1913, las legislaturas de los Estados de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza niegan la legitimidad a Victoriano Huerta e invitan a todas las legislaturas a luchar por sus Derechos. Se elabora el Plan de Guadalupe y Victoriano Huerta abandona el poder, triunfando así el ejército constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, lo que se inicia paralelamente al triunfo del movimiento carrancista.

Esas leyes y decretos se expidieron en función de que en la Constitución de 1857 se facultaba al Congreso y a las legislaturas de los Estados a legislar en materia de trabajo; dictándose así en diferentes Estados de la República, las primeras normas sobre esta materia.

En el estado de Aguascalientes se decretó en 1914, la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí se dictó un decreto el 15 de septiembre de 1914 que fijó los salarios mínimos, igualmente, se dictó otro en Tabasco, pero éste además de fijar el salario, cancelo las deudas de los trabajadores.

En Jalisco el gobernador M. Diéguez, expidió un decreto en donde se contemplaba la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre del mismo año, Aguirre Berlanga publicó un decreto al que se le llamó "primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista"; reglamentó algunos aspectos

principales del contrato individual de trabajo, estableció capítulos de previsión social y creó la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El coronel Manuel Pérez Romero, dictó un decreto en el Estado de Veracruz el 14 de octubre de 1914, en el que implantaba el descanso semanal; el 19 de octubre del mismo año Cándido Aguilar promulgó la "Ley del Trabajo del Estado", en donde se estableció la jornada de trabajo de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la industria obrera y las juntas de administración civil.

Posteriormente el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán, son dos leyes las que promulga Salvador Alvarado, la primera del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; la segunda, el 11 de diciembre del mismo año, Ley conocida con el nombre de las 5 hermanas; integrada por la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro del Municipio y del Trabajo.

El gobernador Gustavo Espinoza Mireles del Estado de Yucatán expidió en 1916, el decreto en el que se crea una sección de trabajo dentro de los Departamentos gubernamentales; y en octubre expidió una Ley sobre Accidentes de Trabajo que abrió la posibilidad de que en los Contratos Colectivos se establecieran las normas para la participación en la utilidades de las empresas, siendo la primera ley que contempla éste derecho.

Una vez que Venustiano Carranza triunfó con su movimiento, se expiden las anteriores leyes, se promulga el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, con el propósito de establecer la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución; el cual le facultó para que pudiera convocar a un congreso

constituyente; por lo que el 19 de septiembre del mismo año, convocó a elecciones para el congreso que se celebraría en Querétaro.

A nombre de Don Venustiano Carranza se presentó un proyecto base de Constitución, con el que se pretendió reformar la Fracción X del artículo 73 del mismo ordenamiento, que facultaría al Congreso de la Unión, a legislar exclusivamente en materia de trabajo en toda la República. No se hicieron esperar las inconformidades por parte de los miembros del congreso y como consecuencia de ello, la Comisión del Congreso, estableció en el preámbulo del Artículo 123, el derecho de las legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión para dictar leyes en materia de trabajo, considerándose como benéfica esta medida, en función de que cada uno de los Estado de la República conocía sus necesidades y las condiciones del mismo, por lo que resultaba más sencillo y más práctico encomendar a los estados la expedición de las leyes de trabajo. Elaborándose así formalmente la legislación del Trabajo en México.

En el proyecto base de Constitución, el artículo 123 establecía garantías sociales y bases firmes en lo relativo al Trabajo y a la Previsión Social; que posteriormente fueron parte importante de la Ley Federal del Trabajo. Siendo este artículo, el resultado más importante de la Revolución Mexicana; porque consagró un mínimo de Derechos en favor de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser inferiores a estos límites, pudiendo mejorarlos pero nunca empeorarlos, esto en razón, de que las cláusulas laborales son imperativas y en el caso que contravengan dichas normas se tendrán por no puestas, por lo que una vez garantizados estos mínimos las partes quedan en libertad de establecer en el contrato todo lo que deseen.

De igual forma, se instituyó el Derecho de asociación profesional en favor de los trabajadores y patrones en defensa de sus propios intereses; otorgó como derecho de los trabajadores el ejercicio de la huelga, para equilibrar los conflictos entre la fuerza de trabajo y el capital; así mismo, concedió a los patrones la realización de paros, siempre que sean por exceso de producción y para mantener los precios en un límite costearable.

con la autorización previa de la Junta Central de Conciliación. Constituyéndose para el conocimiento de los conflictos de trabajo las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así la Constitución de 1917 otorgó a la fuerza de trabajo la categoría económica que le correspondía dentro de la relación obrera-patronal, restituyéndole al trabajador su calidad de persona, incluyendo los derechos mínimos que le garantizan una existencia decorosa; surgiendo la primera "Declaración de los Derechos Sociales", que reivindica a la clase trabajadora del país.

Una vez, facultados tanto el Congreso de la Unión, como las legislaturas estatales, se comenzaron a expedir Leyes Locales en materia de trabajo, en casi toda la República, entre las más importantes por la trascendencia que tuvieron en el desarrollo del Derecho del Trabajo se encuentran, la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz y las Leyes de Yucatán.

La Ley del estado de Veracruz fue expedida por el gobernador Cándido Aguilar en 1918, siendo la primera de la República y el modelo para las Leyes de las restantes Entidades Federativas, sus disposiciones más importantes son las relativas a: la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, regula la huelga y contratos especiales como el de los aprendices, domésticos, empleados y agricultores; así mismo rige el trabajo de la mujer y el de los menores de edad, la asociación profesional, el contrato colectivo, los riesgos profesionales, el reconocimiento pleno de la libertad sindical, entre muchos otros.

De las segundas leyes, es decir las de Yucatán, la primera se expide el 2 de octubre de 1918, durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto; y la segunda, es la Ley de Alvaro Torres Díaz del 16 de septiembre de 1926, las que imitan el modelo de la Ley de Veracruz, pero modifican ligeramente la cuestión del sindicato y la huelga, surgiendo así un fin de leyes en toda la República que dan a los trabajadores tratamientos distintos.



Hubo algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más entidades, pero ninguna podía intervenir en la solución de los mismos, pues no tenían competencia fuera de sus fronteras. Por lo que el 15 de noviembre de 1928, se reunió en México una asamblea obrera patronal, a la que le fue presentada por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal de trabajo, siendo el antecedente de la Ley de trabajo de 1931, sin embargo no se pudo aprobar, ya que necesitaba modificaciones la Constitución. Por lo que el Presidente Portes Gil el 26 de julio de 1929, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional y el proemio del artículo 123 del mismo ordenamiento, que posteriormente se modificaron y establecieron que la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y que se expediría por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma; la segunda modificación le otorgó a la Nación el dominio directo sobre todos los productos del subsuelo, por lo que los asuntos que pudieran afectarlo se estudiarían y resolverían por las autoridades nacionales.

Con estas reformas y los movimientos armados que existieron, se sentaron las bases para la expedición de una Ley Federal del Trabajo que se pudiera aplicar en todos los Estados de la República, derogando las Leyes expedidas con anterioridad tanto por el congreso, como por las legislaturas de los Estados.

Antes de la modificación a la legislación laboral existieron dos proyectos que sirvieron de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo. A este respecto, siendo Presidente Emilio Portes Gil, y con las reformas constitucionales ya publicadas, encargó un proyecto de Código Federal de Trabajo, redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu. Éste se envió a los trabajadores y a los patrones para que formularan las observaciones que consideraran pertinentes, sin embargo los patrones se opusieron a muchas de las propuestas, por lo que se formuló otro proyecto.

El segundo proyecto llevó el nombre de Ley y no de código, se redactó por el Licenciado Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Rufz, quienes se basaron para su elaboración en las conclusiones de la convención organizada por la propia Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. Este proyecto fue enviado por el Presidente Pascual Ortíz Rubio al congreso, el cual fue debatido y modificado para su aprobación; promulgándose La Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley hace una amplia reglamentación del Contrato de Trabajo y en su artículo 17 lo define como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Dotándoseles a los trabajadores, de una regulación que les facilite la prestación de sus servicios y les otorgue muchos beneficios.

La anterior reforma a la Constitución, no fue la única que se realizó; durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos, hubo importantes modificaciones al artículo 123 Constitucional, esto como consecuencia de la inconformidad que tenían los obreros y que se veía reflejada en los actos violentos; por lo que en 1960 se adicionó el inciso "B" al artículo anterior, para regular las relaciones de trabajo del Estado y sus trabajadores.

En 1962 se reformó la Fracción VI del mismo artículo y se estableció que los Salarios Mínimos que deben disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales; los primeros regirán en una o varias zonas económicas, y los segundos se aplicarán en ramas de la industria o del comercio, en profesiones, oficios o Trabajos Especiales. Se Modificó el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolo por una forma mejor; en vez de tomar en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de "zona económica", haciéndose finalmente mención de un salario mínimo para los trabajadores del campo. Los organismos encargados de los salarios Mínimos serán las Comisiones Regionales, de

integración tripartita, que serán subordinadas a una Comisión Nacional, también tripartita.

En cuestión de fondo se incorporan las relativas a la Comisión Nacional de Salarios Mínmimos y a las Comisiones Regionales de los Salarios Mínmimos y algunas reglas de procedimiento para la fijación de los mismos. También se reforman los artículos del 121 al 125 en donde se hace mención por vez primera de la expresión, "Relación de Trabajo", en los mismos términos del contrato.

Otra reforma que se elaboró durante el periodo presidencial de López Mateos, fue la relativa al Reparto de Utilidades. Una vez aprobada la incorporación a la Constitución del Derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, se intento reglamentarla. El Presidente hizo la reforma Constitucional y reglamentaria, señalando que se crearía una Comisión Nacional que tendrá la facultad de fijar el porcentaje que se debe pagar a los obreros y que deberá hacerse con un criterio uniforme tomando en cuenta las condiciones económicas y nacionales, así como el derecho del capital a un interés razonable y la reinversión de una parte del capital, tomando como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, facultando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, su revisión por ser el organismo técnico mejor preparado para tal efecto.

El texto de la reforma Constitucional fue el siguiente: "artículo 123 Apartado "A" fracción IX los trabajadores tendrán Derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulado conforme a las siguientes reglas; a) Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijarán el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores; b) la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía Nacional; c) la misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen; d) la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas

de nueva creación, durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares. Respecto de esto, la Ley del Trabajo estableció esta excepción pero también suprimió el derecho de los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, a participar de ésta utilidad; e) para determinar el monto se tomará como base la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los trabajadores podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determina la ley; f) el Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de que puedan interferir en la dirección o administración de las empresas.

Junto con las reformas Constitucionales que elaboró el presidente Adolfo López Mateos en 1960, designó una comisión para que elaborará un anteproyecto de Ley Federal de Trabajo, la cual se integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, respectivamente y el Dr. Mario de la Cueva, para que se estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación de trabajo. Los trabajos de la comisión culminaron en la redacción de un Anteproyecto que sirvió de base a las reformas Constitucionales y reglamentarias de 1962. En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial de reformas, la que fue aprobada y al siguiente año el Presidente de la República, ofreció al poder legislativo la iniciativa para la reforma constitucional y consecuentemente la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1967 el nuevo Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada por las mismas personas incluyendo al Licenciado Alfonso López Aparicio con el fin de crear un nuevo proyecto. Por instrucciones presidenciales se envió una copia del anteproyecto a todos los sectores involucrados, para que manifestaran sus opiniones sobre el mismo. La documentación recibida por la clase trabajadora fue muy abundante, pero no así la de la clase patronal, con lo expuesto por los representantes de cada una de las clases

no podía realizarse las reformas, en virtud de que se necesitaban reformas constitucionales, por lo que se llegó a un acuerdo y el proyecto se modificó.

Con las opiniones, la comisión redactó el proyecto final, al cual le presidió una Exposición de motivos; en el mes de diciembre de 1968 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la que posteriormente se aprobó y entro en vigor el 1° de mayo de 1970.

La nueva Ley contiene conceptos y principios que son aceptados por la Doctrina y Jurisprudencia; establece el principio de que el trabajo es un Derecho y un Deber Social y no es artículo de comercio porque es energía humana y no de trabajo, exige respeto a la dignidad y libertad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Consigna la idea de que las normas de la ley Laboral son únicamente los derechos mínimos de cada trabajador, que pueden superarse con los convenios colectivos de trabajo. Separó al Derecho del Trabajo del Civil, por primera vez el primero, dejó de ser un estatuto regulador de relaciones patrimoniales y asumió que su función era la Seguridad Social, garantizando al trabajador, la estabilidad en su trabajo y la fijación de las condiciones de la prestación de los servicios. Haciendo del Derecho del Trabajo, el Derecho general de las prestaciones de servicios. Incluyó el principio de que el simple hecho de la prestación de un servicio personal crea una relación jurídica que determina la aplicación de las normas laborales.

Estableció la Capacitación obligatoria y permanente, que le permita al trabajador hacer frente al perfeccionamiento de la maquinaria, de los instrumentos técnicos de la producción y de los procedimientos técnicos de trabajo, pero dejó a las partes el establecer la forma en como se adquiría, por lo que no llegó a tener los alcances deseados.

Reguló el trabajo de la mujer con la modalidad impuesta para la defensa de la maternidad; en cuanto al salario determinó que debería de ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia; recogió instituciones como el derecho de antigüedad, el aguinaldo, el derecho a las invenciones realizadas por los trabajadores, etc. y; completó la regulación de la Ley de Trabajo de 1931 sobre los trabajos especiales, reconoció como principios la libertad sindical, por ser elemento esencial de la democracia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, toma como base la reforma de las leyes y las circunstancias que se vivían, para la elaboración del concepto de la relación de trabajo, que se preceptúa como:

"La prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen". Adoptándose la idea del contrato como uno de los actos que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Sin embargo, el jurista Mario de la Cueva, manifiesta que: "la Ley Nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; que regule todas las relaciones de trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar las injusticias que existen en sus fábricas. No es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger los grupos de trabajadores marginados y para superar constantemente, las condiciones de vida de los hombres".<sup>7</sup>

Así la Ley Nueva retoma los principios de la Declaración de Derechos y contempla con mayor pureza la idea de la justicia social. De tal manera que a partir de la Declaración, la legislación laboral ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora; debido a su naturaleza dinámica, siendo un estatuto que se adecua

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 60.

permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de cada pueblo y de la comunidad internacional para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en espera de la supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el Estado.

Consecuentemente se hicieron diversas modificaciones a las normas Constitucionales como a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo pero siempre teniendo como objetivo regular la relación de trabajo de forma tal que permita mejorar, las condiciones de trabajo, de vida y de salud del trabajador.

Por lo que el 17 de mayo de 1972, el Presidente Luis Echeverría celebró en Palacio Nacional una reunión a la que asistieron miembros del gabinete y representantes del sector obrero. En ésta se manifestó que era necesario fortalecer, el contenido económico y social de las instituciones, equilibrando las garantías individuales con las sociales, siendo un trabajo conjunto. El resultado de esta reunión fue la constitución de una Comisión Nacional Tripartita, cuyo objetivo era buscar solución a los problemas sociales más importantes, integrándose así seis comisiones de trabajo.

La quinta comisión Nacional Tripartita, fue la encargada del estudio de la Vivienda popular. Se fijó como meta el crear un sistema que hiciera factible el financiamiento a los trabajadores de escasos recursos para cubrir pasivos adquiridos por ese concepto, ya sea por adquirir en propiedad las habitaciones o reacondicionar las que ya tenían.

Los trabajos concluyeron en una reforma constitucional que permitía la integración de un fondo de vivienda, creado con la aportación patronal de un 5% sobre los salarios de los trabajadores, cedido a éstos en forma diferida después de 10 años; éste será administrado por un órgano tripartita, naciendo para el efecto el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, como una institución financiera. Así se modificó la fracción XII del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución "teniendo por

objeto establecer un sistema diferente en materia de casa habitación para los trabajadores". En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

López Portillo puso de manifiesto su preocupación por los problemas sociales e introdujo reformas y adiciones importantes a nuestra constitución. En 1977 se consideró necesario elevar "la Capacitación y el Adiestramiento", a rango Constitucional, confiriéndole el carácter de interés social a la promoción y vigilancia de las mismas.

La exposición de Motivos sostiene que "el país enfrenta hoy el imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos, a lograr que los grandes grupos marginados tengan niveles mínimos de bienestar, realizándolos por medio de la capacitación y el adiestramiento".

Respecto de la Seguridad e Higiene, la fracción XV del artículo 123, impone a los empresarios diversas obligaciones destinadas a la prevención de los riesgos de trabajo, de acuerdo a la naturaleza del riesgo, adoptando las medidas para evitar accidentes en el uso de las máquinas, cuidar los establecimientos de trabajo; de manera que aseguren el bienestar de los trabajadores.

Las prevenciones que se establecieron pueden resumirse en a) adopción de los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador en la instalación y manejo de las máquinas; b) adopción de las medidas adecuadas para prevenir accidentes; c) aviso oportuno a la autoridad de los accidentes que ocurran; d) observancia de los principios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo; e) prevención de las enfermedades epidémicas o infecciosas; f) acervo de medicamentos profilácticos en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia; g) difusión de los reglamentos de higiene y seguridad y fijación de los salarios mínimos en los lugares y centros de trabajo.



De igual manera que existieron reformas en las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, también se modificaron las normas adjetivas. Partiendo de que la Ley de Trabajo de 1970, independizó radicalmente al Derecho del Trabajo del Derecho civil, el derecho procesal del trabajo adquirió la función social que le correspondía, pues es un proceso cuya finalidad esencial es la búsqueda de la Justicia Social, para los trabajadores.

En 1979 se hizo una reforma procesal cuya iniciativa no fue conocida por las partes, el proyecto no fue ni discutido, pero pese a esto, fue aprobado, creándose un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo cuyas características son:

Es un proceso social que crea su propio sistema, recogiendo lo mejor del proceso dispositivo y del inquisitorio; originándose instituciones que le dieron carácter nuevo y propio sobre todo por su sentido clasista. En éste, la junta está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez procesal.

Lo anterior lo realizará por medio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, obligación de la junta de tener por ejercitadas las acciones y por puestas las excepciones que en base a los hechos le corresponde al actor, ordenando que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio, para efectos de regularizarlo. Teniendo la obligación el órgano jurisdiccional, de eximir al trabajador de la carga de la prueba.

Para poder agilizar y simplificar el proceso laboral es muy importante el principio de oralidad e Inmediatez, inclinándose la ley mexicana por hacerlo preponderante oral. Para los mismos efectos, existía la facultad inquisitiva del Tribunal para ordenar, sin la necesidad de petición de las partes, la práctica de todas las pruebas y diligencias para esclarecer la verdad.

A partir de la reforma, la Procuraduría de la defensa del trabajo tiene una responsabilidad y participación decisiva, para actuar sin solicitud de los trabajadores, ya que puede el Tribunal nombrar un procurador en auxilio, en caso de que se deje de promover durante el término de tres meses para poder continuar con el proceso.

En conclusión, todas y cada una de las normas, decretos, reformas y modificaciones tienen como denominador común mejorar las condiciones de vida del trabajador, mediante una regulación más completa de su prestación de trabajo, que le otorgue derechos que le aseguren la vida, la salud y una existencia decorosa. Sin olvidar, que seguirá modernizándose este derecho en función de que se desarrolla al par de las circunstancias actuales de los trabajadores.

#### **B) Concepto de la Relación de Trabajo.**

Como se pudo observar en el inciso anterior, posiblemente la primera prestación de servicios que dio origen a una Relación de Trabajo, se da en la época de la Colonia; con el régimen corporativo, en donde el artesano se obligaba a prestar sus servicios personales para con el amo y éste, se obligaba a su vez, a asistir y proteger al trabajador, proporcionándole comida, vestido o una remuneración convenida.

Actualmente existen prestaciones que no son consideradas por la gente como una relación de trabajo, y al no estar reguladas en la ley como un trabajo especial, las personas que las realizan no poseen la calidad de trabajadores. Entre estas prestaciones se encuentran, la que es llevada a cabo por los pasantes de la licenciatura en derecho, para con los litigantes privados, en cuyo caso el abogado no considera la prestación del pasante, como un trabajo y por lo consiguiente el pasante no es un trabajador al que se le puedan otorgar los derechos derivados de las leyes laborales.

Ya que, uno de los motivos de esta exposición, es el establecer que la prestación de servicios de un pasante en derecho a un abogado, presenta los elementos integrantes de la definición de la relación de trabajo, y que en tal virtud podría considerarse al estudiante como un trabajador, susceptible de todos los Derechos que la Ley otorga; es necesario determinar el concepto de "Relación de Trabajo" y posteriormente los elementos que integran dicha definición.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo preceptúa que: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen; la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".<sup>8</sup>

Esta institución podría ser una fuente de obligaciones en el derecho laboral, ya que al surgir la relación entre el patrón y el trabajador, se crean derechos y obligaciones recíprocas, las que se plasman en el contrato de trabajo. Podría pensarse que esas obligaciones tienen un carácter civil, en razón de que se establecen en un contrato, sin embargo son obligaciones laborales; pues las primeras protegen en sí a los acuerdos de voluntad, en tanto que los segundos al trabajo mismo, que es regido por normas laborales de carácter social distinto al derecho de las obligaciones; sosteniéndose que la simple prestación de los servicios subordinados, es lo que constituye la fuente de obligaciones, pues en todo es substitutivo al contrato de trabajo.

Para tener una mayor comprensión de ésta, analizaremos lo que se entiende por "relación", gramaticalmente significa, correspondencia o conexión entre dos cosas o personas, implicando un vínculo entre ellos, que presenta alcance y posición. Una relación no es jurídica por sí, lo es por su aptitud para ser apreciada en vista de un fundamento de derecho.

---

<sup>8</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada. Editorial Trillas, México 1995.

El jurista Dr. Nestor de Buen expresa que "Toda relación prevista en una norma, tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de relación jurídica".<sup>9</sup>

Cuando una relación es jurídica, el vínculo es obligacional y de carácter personal; en el caso de la relación de trabajo, existen dos sujetos que contraen derechos y obligaciones recíprocas, dichos sujetos son: el empleador, que da una remuneración a cambio de obtener beneficios del trabajo, que bajo su dirección se lleva a cabo; y por otra parte, a la que presta el trabajo y se le denomina trabajador.

Para Mario de la Cueva, la Relación de Trabajo "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y sus normas supletorias".<sup>10</sup>

Existen diferentes formas para constituir la relación de trabajo, la más común es el contrato, sin embargo, en el artículo 20 de la Ley Laboral se establece que puede ser cualquiera el acto que le dé origen. Ampliándose el ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes, pues basta con que se preste el servicio para que nazca la relación, es decir, puede existir la relación sin que exista previamente un contrato de trabajo. El hecho de que exista éste último no supone de modo necesario la relación de trabajo, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación.

Mario Devealf, afirma "la circunstancia, de que el hecho del trabajo pueda producir algunos efectos legales, aún en el caso de no existir un contrato válido, implica que la prestación del trabajo puede producir por sí mismo algunos efectos importantes, aunque no tengan origen contractual, pues iniciado el trabajo y dado que se trata de un

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989, p. 517.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 187.

**trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho del Trabajo, siendo la prestación efectiva lo que determina la aplicación de ese estatuto”.**

Puede surgir de igual manera, cuando el contrato es nulo, por contener condiciones por abajo de las designadas en la Ley, en cuyo caso la relación subsiste; también se encuentran las relaciones que nacen no del contrato de trabajo, sino de las obligaciones que se crean, para las dos partes, a causa del mandato legal que, al imponer deberes y otorgar derechos, fija los límites del vínculo establecido entre las partes.

Otro supuesto son las situaciones jurídicas que tienen su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verificó sin conocimiento del empresario y cuyos servicios conocidos fueron remunerados, o por que no se pueden borrar las prestaciones realizadas, siendo indispensable valorar las consecuencias de esas prestaciones, pues por la situación de hecho que lo originó, el patrón no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues ya se crearon derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

De tal manera, que la relación de trabajo crea un vínculo entre empleado y empleador, que tiene su nota característica en la subordinación; por tal razón e independientemente del nombre que se le de a la prestación, pero siempre que implique una relación subordinada de prestación de servicios, se tratará de una relación de trabajo con derecho a percibir un salario.

Lo anterior se fundamenta en la Teoría de la Relación de Trabajo, que trata de implantarse como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral. Tiene su origen, con la intervención del Estado, para reglamentar las condiciones de la prestación del trabajo.

Fue expuesta por el tratadista alemán **Wolfgang Siebert**, el que señaló que dicha relación consiste en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la

prestación de servicios y el pago del salario, a esta relación la denomina "a contractual" para diferenciarla del contrato, a fin de que sea regulada por la Ley o el Derecho objetivo del trabajo.

Esta teoría tiende a eliminar el consentimiento verbal o escrito, pues como resultado de la contratación colectiva y la cláusula de exclusión de ingresos, la voluntad del empresario es aparente, ya que la relación de trabajo se forma en oposición a la voluntad de éste.

El Dr. Mario de la Cueva, es el principal defensor de ésta teoría, tomando los argumentos de George Scelle y Molitor.

Scelle, expone, "si el Derecho del Trabajo a de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, debe proteger el trabajo mismo, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud, su vida y una existencia decorosa, por el sólo hecho de la prestación, esto es porque el trabajo no varía su esencia por la diversa naturaleza del acto o causa que le dio origen".

"Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, por que se opone a la dignidad humana; ni alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física".<sup>11</sup>

Erich Molitor, se interesó en determinar en que momento se comienza a aplicar el Derecho del trabajo y señaló que en un principio se tiene que distinguir entre lo que es el contrato y lo que es la relación de trabajo, exponiendo que "el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que el segundo es la prestación efectiva de un trabajo".<sup>12</sup>

Iniciado el trabajo que se presto subordinadamente; nadie, puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, pues la prestación efectiva del servicio es lo que

---

<sup>11</sup> *Ibidem*; p. 183.

<sup>12</sup> *Idem*; p. 184.

determina la aplicación del estatuto. De tal suerte que la aplicación del derecho del Trabajo, principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa.

Todo lo anterior trae como consecuencia:

- a) El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado y personal.
- b) La prestación de trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o la causa que le dio origen y provoca la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) Iniciada la prestación del trabajo se da la aplicación automática del Derecho del Trabajo porque es un estatuto imperativo, cuya vigencia y efectividad no descienden de la voluntad de las partes sino de la prestación del trabajo.
- d) La prestación de trabajo, crea una situación jurídica objetiva a la que se le da el nombre de "Relación de Trabajo", iniciada la actividad del trabajador se aplica automáticamente el Derecho del Trabajo.
- e) La prestación de trabajo proviene de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos provienen de la Ley y los Contratos Colectivos de trabajo, por contener beneficios mínimos.
- f) El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de una relación.
- g) El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, por que esa función la cumple el estatuto, la ley o los contratos colectivos.

El Dr. Mario de la Cueva, continúa fundamentando que la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere vida independiente, subsistiendo las cláusulas que contengan beneficios superiores a los mínimos establecidos en la ley, pero la existencia, la duración y su terminación, quedará sometidas a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

Por lo que cuando dos personas convengan, en la celebración de un contrato civil o mercantil deberá atenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes con lo que se puede afirmar que la voluntad no es rectora, ni de la relación de trabajo ni del contrato; pues el Derecho del Trabajo protege la energía de trabajo y no el acuerdo de voluntades.

Esto se confirma aún más con la siguiente EJECUTORIA.

**"RELACION DE TRABAJO A LA QUE SE LE DA OTRA DENOMINACIÓN".**- Para distinguir la relación Laboral de otra naturaleza mercantil como, lo es la comisión, debe atenderse primordialmente a los términos reales en que se lleva a cabo la prestación del servicio y el carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las partes. Por lo mismo la circunstancia de que en el documento en que consta el contrato respectivo, se le haya denominado "contrato de comisión mercantil," no debe importar a la Junta que conozca del caso, analizar la esencia de la relación entre las partes para determinar cual fue su naturaleza, independientemente de la denominación que se le haya dado." (Amparo Directo 1334-79, José de los Ángeles Guzmán, 16 de enero de 1980.)<sup>13</sup>

Si se da la obligación de prestar el trabajo personal subordinado a otro y la de pagar un salario, no importa que denominación se le dé, existe la relación de trabajo y se sujetará a las normas laborales. Lo que se confirma con la jurisprudencia:

**"PROFESIONISTA, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACION LABORAL, TRATÁNDOSE DE:"** un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se hubiera denominado a éste "prestación de servicios."<sup>14</sup>

### **C)Elementos de la Relación de Trabajo.**

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit.

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Op. Cit.



Una vez establecido el concepto de "Relación de Trabajo", tendremos que analizar sus elementos integrantes para posteriormente poder establecer si la prestación que realiza el pasante en Derecho puede ser considerada como tal.

Los elementos de una Relación de Trabajo, son sus partes integrantes sin las cuales no podría existir y éstos se encuentran enunciados en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionado, pero que por cuestiones metódicas transcribiremos nuevamente.

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

Los elementos que se desprenden de este precepto son:

- 1.- Los sujetos.
- 2.- La prestación de un servicio en forma personal.
- 3.- Este servicio debe prestarse de manera subordinada.
- 4.- Es mediante el pago de un salario.

- 1.- Los sujetos.

Uno será el patrón y el otro el trabajador. La Ley Federal del Trabajo define al primero en su artículo 8°, estableciendo que "es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

El concepto de trabajador es básico, porque con él se determina la aplicación de la legislación laboral, inicialmente orientada hacia la protección del obrero industrial; ampliando su órbita hasta comprender el trabajo intelectual, el profesionista, el técnico, el del alto empleado, cuyas relaciones de trabajo antes eran reguladas por el Derecho Civil,

atribuyéndose a todos aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otro, siendo absorbido de ésta forma por el Derecho Laboral.

El trabajador debe ser una persona física, debe realizar la prestación de una actividad personal, manual, intelectual o mixta; debe estar subordinado al patrón o empresario, el servicio será por cuenta ajena, la percepción de una remuneración y una continuidad al menos relativa, ya que para formular el concepto de trabajador es preciso atenderse a las prestaciones que se realizan y al carácter con que las desempeña.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo también establece lo que debe entenderse por trabajo, preceptuando: "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".<sup>15</sup>

De manera tal "que el trabajo comprende la prestación realizada para otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal actividad y en situación de subordinación o dependencia".<sup>16</sup>

Por trabajo intelectual se entiende, el que requiere especial esfuerzo o aplicación de la mente, como los de juzgar, informar, calcular, investigar, así como los de dirección, inspección o tan sólo responsabilidad en una actividad o empresa, y es el que realiza un empleado privado que desempeña un cargo particular, integrando de manera exclusiva el personal que coopera con los profesionales; el trabajo material lo realiza el obrero bajo la dirección de un patrono, y participa en la ejecución material de trabajos industriales.

También es trabajador, el de confianza, definiéndolo la Ley Laboral en su artículo 9º de la siguiente manera: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se de al puesto".

---

<sup>15</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit.

<sup>16</sup> ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Heliastira SRL., Buenos Aires Argentina 1972, p. 46.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las relacionadas con los trabajos personales del patrón. Sin que este trabajador sea distinto de los demás, pues, ésta categoría se justifica en razón de la naturaleza de las actividades que realiza.

La otra persona es el Patrón, la Ley Laboral lo define en su artículo 10 expresando que es "la persona física o jurídica, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".<sup>17</sup>

De esta forma el patrón puede ser una persona física o moral, no como en el caso del trabajador que sólo puede ser una persona física; y es éste el que debe recibir el servicio subordinado del trabajador y debe pagar el salario por dicha prestación.

La expresión "utilice los servicios" debe entenderse como que se beneficia con el mismo, recibiendo el servicio en la relación de subordinación.

Los auxiliares de los patrones son los representantes del mismo, su función es representar ante el otro a uno de los sujetos, estableciéndose en el artículo once de la Ley del Trabajo que " si una persona actúa como representante del patrón, se obliga en sus relaciones con los trabajadores y a su vez, el trabajador esta obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él".

## 2.- La prestación de un servicio en forma personal.

La prestación se debe realizar por el trabajador. Para atribuirle esa calidad a un individuo, es necesario que el servicio se desempeñe por él, en forma personal y no por conducto de otro, ya que si el trabajador realiza sus labores por medio de otra persona o

---

<sup>17</sup> *IBIDEM.*

con la intervención de algún procedimiento técnico, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, lo que se transforma por principios que también le son propios.

### 3.- Prestación de servicios en forma subordinada.

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajador habrá de realizar bajo las órdenes del patrón el trabajo que se le encomendó. Este elemento sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio.

Ratificamos lo anterior de la siguiente manera, "**SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**".- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral pues para que exista ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajador." (Jurisprudencia informe Cuarta Sala, 1894, tesis 20)<sup>18</sup>

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se señala que por subordinación se entiende de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir las obligaciones o instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de la empresa.

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit.

De esta manera, la subordinación implica la facultad jurídica del patrón; por la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes, para la obtención de los fines de la empresa, así como también la obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo que siempre estará encuadrada en un marco jurídico conformado por los mandamientos del Derecho del Trabajo impuesto por la ley.

La subordinación tiene la característica de ser un elemento protectorio de todo el derecho del trabajo, no debe faltar en la relación del trabajador; pues su ausencia, torna al trabajador dependiente en independiente, y convierte a la relación de trabajo en otra figura jurídica; de tal manera, que la subordinación es la nota característica y típica del contrato y de la relación de trabajo, pues distingue al trabajo libre del trabajo forzoso. Entendiéndose ésta, como la posibilidad del patrón de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyese conveniente. Si no es gratificado este trabajo se debilita la posibilidad de que exista la subordinación.

Creándose la idea de que donde hay una prestación subordinada de trabajo, existe una relación laboral a la que se aplicará el estatuto laboral.

4.- Es mediante el pago de un salario.

Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado y por tanto para que exista, es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación del trabajo; aunque no se haya determinado ni la forma ni el monto de la remuneración.

El salario es un elemento que asegura la salud, la vida y permite que de alguna manera, el hombre eleve su nivel de vida. Por lo que el salario debe satisfacer en forma amplia y generosa las necesidades del trabajador y de toda su familia.

No hay relación de trabajo, en el sentido legal, donde una persona subordina su actividad a los fines de otro sin recibir ningún salario. En nuestro derecho las prestaciones son esencialmente conmutativas y onerosas, de tal forma que el trabajador no puede obsequiar sus servicios. Es importante este elemento ya que sin el existiría no un contrato de trabajo, sino la servidumbre o la esclavitud.

El salario es un elemento constitutivo de la relación y aparece a posteriori como una consecuencia de la prestación del trabajo, aún y cuando el salario es un elemento esencial de contrato conforme al artículo 20 de la Ley Laboral, es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal subordinado por que, a toda prestación de servicios, le corresponde una remuneración como salario.

Por otro lado, en el artículo 20 de la tan citada Ley Laboral, además de establecer lo que es la relación de trabajo también preceptúa lo que es el contrato de trabajo en los mismos términos de la relación, manifestando que ambos producen los mismos efectos.

Podríamos decir que la relación de trabajo es distinta al contrato, sin embargo, son términos que no se oponen sino al contrario, se complementan, por que la primera puede abarcar situaciones que pueden no estar contempladas en el contrato.

Haciendo referencia acerca de lo que es el "Contrato de Trabajo", la palabra contrato proviene del latín "Contratus" cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto; esto es la unión de voluntades para crear una situación específica, en este caso una relación de trabajo. Gramaticalmente es " el acuerdo de voluntades", obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento puede ser legalmente compelidas".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> RUPRECHT, ALFREDO, Contrato de Trabajo, Bibliográfica OMEBA, Editores librerías, Argentina 1960, p. 10.

La fijación de las normas y condiciones de trabajo por las partes hizo que se trasladara a la materia laboral, éste instrumento jurídico, esa fijación de condiciones parecía llenar las características precisas de un contrato, ya que se crea por un acuerdo de voluntad de las partes, es sinalagnático, oneroso, nominativo, principal, conmutativo, personal y de tracto sucesivo; sin embargo, el empleo del término contrato no a de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del Derecho Civil pues su significado estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono, obteniendo éste, el derecho de utilizarla, asumiendo la obligación de pagar el salario.

Cabanelas lo define como "aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios personales y con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro. El esfuerzo productivo debe en todo caso, recibir una compensación equitativa de aquél que recibe los beneficios".<sup>20</sup>

Para Luigi y Litalo, citado por Miguel Bermúdez, define al contrato de trabajo como "la convención por la cual una persona pone a disposición de otra su actividad profesional de modo de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante remuneración, que se llama salario".<sup>21</sup>

El Dr. Mario de Cueva, opina que es evidente la presencia del contrato de trabajo, pero que también lo es, el que va desapareciendo, en virtud de que las condiciones de éste se establecen en la propia Ley, al igual que su funcionamiento, por lo que a las partes se les deja muy poco, por ello predomina la utilización del concepto de relación de trabajo, ya que en el contrato las partes se someten al ordenamiento jurídico, laudo o convenio colectivo, es decir que el trabajador y el patrón no intervienen de manera directa.

<sup>20</sup> ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Op. Cit. p. 354.

<sup>21</sup> GOMEZ GOTISCHALK Y BERMUDEZ, Cursos de Derecho del Trabajo, Tomo I, 3a. edición, Cárdenas Editores y distribuidor, México 1979, p. 35.

Tratadistas como Despotín, sostiene con la teoría de la incorporación, "que el contrato de trabajo no es indispensable para que exista la relación e inclusive, llega a suponer que en un futuro será innecesaria la celebración de un contrato de trabajo".<sup>22</sup>

Ese criterio lo sostiene, en razón de que la ley, los reglamentos y los contratos colectivos, regulan todas las facetas de la relación laboral, entonces si un individuo presta sus servicios en beneficio de otro y ambos se adecuan dentro de los supuestos legales o contractuales, habrá nacido esa relación laboral con todas sus consecuencias, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20.

Tanto la Relación de Trabajo como el contrato de trabajo tienen elementos esenciales: el consentimiento, que es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25, o bien, en forma tácita, a través de la prestación y el pago del salario. Un objeto posible: por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; y por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Los elementos de validez de una relación de trabajo son:

Capacidad. La ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de la autoridad correspondiente.

Para la celebración del contrato, la voluntad debe ser libre, no puede estar sujeta a presiones de orden físico o moral que lo vicien, aunque la ley define el contrato y la relación de trabajo en función del consentimiento, no lo exige expresamente como un requisito que puede invalidar aquellas prestaciones personales.

---

<sup>22</sup> GUERRERO, Eusebio, Relaciones Laborales, 13a. edición, Editorial Porrúa, México 1977, p. 11.



**El objeto del contrato es el fin que persigue con su celebración, y debe de ser dentro del ámbito jurídico.**

**En el contrato deben constar las condiciones de trabajo; deben ser dos ejemplares; la falta de éste no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo.**

**De todo lo anterior concluimos que el contrato de trabajo y la relación de trabajo son términos que no se oponen, se complementan pues la relación generalmente es originada por un contrato expreso o tácito, el contrato se formaliza con el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo con la prestación del servicio del trabajador.**

**El contrato que formaliza dicha relación, da la posibilidad a las partes para establecer las condiciones en que se prestaron los servicios, estando regulados plenamente por la ley; en cuanto a los derechos y obligaciones, nacen del acuerdo de voluntades de las partes sin que puedan ser inferiores a los establecidos en la ley. Actualmente se atiende a la prestación de servicios, resultando secundaria la manifestación de la voluntad, frente al hecho real de una tarea personal y subordinada.**

**Aunado a la relación y al contrato, el legislador estableció la presunción de ambas. Se supone la existencia de un contrato de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe; a falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación de servicios estará regida por la Ley Laboral y sus normas supletorias; en el caso de la relación, toda prestación personal de servicios independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por un estatuto laboral, lo que implica que el patrón tendrá que probar que la prestación de trabajo en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.**

Existiendo así la presunción de que toda persona que presta un servicio personal esta bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario. Si se da la obligación de prestar el trabajo personal subordinado a otro y la de pagar un salario, no importa que denominación se le dé, existe el contrato y se sujetará a las normas laborales.

Lo que confirmamos con la Jurisprudencia " **PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL. TRATÁNDOSE DE**": Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aún cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste "prestación de servicios."<sup>23</sup>

Una vez establecido lo que es un "Relación de Trabajo y los elementos que le son intrínsecos, determinaremos si la prestación de servicios del pasante en Derecho a los abogados encuadra dentro de ésta figura jurídica.

Es evidente la existencia de un vínculo entre el abogado y el estudiante, de donde deriva la obligación del segundo, de prestar su servicio para que el primero, obtenga beneficios o utilidades del trabajo que bajo su dirección se lleva a cabo, obligándose así al pago por los servicios.

La teoría de la relación de trabajo, señala que la incorporación del trabajador a la empresa, da origen a la relación de trabajo y consecuentemente a la aplicación de la legislación laboral. Por lo que el estudiante al ingresar al despacho y prestar sus servicios al abogado, comprometiéndose éste a pagarle un salario; nos hacen concluir que la prestación del estudiante es un relación laboral propiamente dicha, pues como afirma esta

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit.

teoría y la presunción del artículo 21 de la Ley Laboral, se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, que surge con la incorporación del trabajador a la empresa, derivando la obligación de la prestación del servicio y el pago del salario, iniciándose la aplicación de derecho laboral.

De lo que podemos deducir en primera instancia, que sí existe una relación de trabajo, ya que esta deriva de la prestación del servicio del estudiante al abogado, que es el que lo recibe, este servicio se inicia en razón de un acuerdo entre ambos sin que exista un contrato en donde consten las condiciones en que se debe prestar, por lo tanto, tomando en cuenta la presunción, la relación de trabajo existe, y estará regida por la ley laboral y sus normas supletorias a falta de contrato expreso, ya que sin lugar a duda el abogado dio su consentimiento para que el estudiante trabajara bajo sus órdenes.

El artículo 25 de la Ley Laboral, preceptúa que a falta de contrato en donde se estipulen las condiciones de prestación del servicio, no privara al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándose al patrón la falta de esa formalidad.

Lo que trae como consecuencia que no es necesaria la existencia de un contrato de trabajo, ya que basta con la relación de hecho entre quien presta el servicio y quien paga por él, pues ésta produce efectos independientemente de que tenga o no origen contractual, siendo el vínculo, el que crea los derechos y obligaciones entre las partes.

Se dijo que no toda prestación de servicios es una relación de trabajo, ya que para ser considerada como tal, debe contener los elementos que se desprenden del artículo 20 de la Ley del Trabajo.

Primero establece, "cualquiera que sea el acto que le de origen": en el caso del estudiante el acto que origina la relación es la prestación efectiva del trabajo, una

situación de hecho que no se formaliza en un contrato, pero que produce todos los efectos jurídicos para ambas partes.

Habla en segundo término de dos sujetos, el trabajador y el patrón, en el primer caso al estudiante se le puede considerar como un trabajador puesto que éste, es el que va a prestar el servicio, realizando un trabajo manual o intelectual, por cuenta ajena, pues lleva a cabo el servicio por orden del abogado.

La otra persona es el patrón al que se le prestará el servicio y el que utilizara éste, para obtener beneficios. El abogado es el que recibe el servicio que se realiza bajo sus órdenes, y de ésta forma el pasante concluye los trámites correspondientes de un juicio lo que trae como consecuencia que el abogado obtenga utilidades.

En tercer lugar, se habla de la prestación de servicios en forma personal y subordinada, siendo el caso del estudiante, el que se obliga a concurrir diariamente a la oficina, despacho o tribunal, para trabajar a las ordenes del litigante, para quien es, el resultado del trabajo, siendo esta forma de prestación subordinada, la que determina que la prestación del pasante sea una relación de trabajo, con el derecho a otorgar los beneficios mínimos consignados en la ley laboral, independientemente de la falta del contrato que formalice dicha relación.

El patrón es el que va a dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes, para la obtención de los fines de la empresa, y el trabajador debe cumplir esos mandamientos y realizar las diferentes etapas del proceso, teniendo la obligación de obedecer las ordenes del abogado y éste, la obligación de pagarle el servicio.

Se indico que el último elemento integrante de la relación de trabajo es el salario, pues toda prestación de servicios, debe ser onerosa, ya que no existen las prestaciones de servicios gratuitas. En el caso de los estudiantes en Derecho se les otorga una pequeña

percepción consistente en una gratificación, una comisión o en el aprendizaje mismo, sin embargo, al ser su prestación una relación laboral tiene derecho a recibir un salario por su servicio.

De todo lo expuesto, concluimos que la prestación de servicios del pasante de la licenciatura en Derecho a un abogado, presenta los elementos constitutivos de toda relación laboral, y por ende es una Relación de Trabajo, por lo que el estudiante que presta éste servicio debe gozar de los derechos mínimos que la ley concede a los trabajadores.

Sin embargo, es de observarse que éste trabajo presenta características que lo hacen especial, de manera tal que pudiera ser parte del Título VI denominado "de los Trabajos Especiales". El regularlo dentro de éstos, es en razón de que, son actividades que dan nacimiento a las relaciones que revisten los elementos fundamentales de la relación de trabajo, pero que presentan características particulares que exigen normas adecuadas para tales circunstancias, haciéndose únicamente una adaptación de las reglas laborales a las realidades que van a regir. Además de los elementos especiales de la relación, se debe considerar que es un estudiante y que su trabajo tiene dos objetivos; el primero es adquirir conocimientos prácticos, que le permitan ejercer posteriormente su profesión, y recibir una remuneración para satisfacer sus más mínimas necesidades, pues debido a la situación del país, cada uno de los miembros de la familia necesita contribuir para que puedan subsistir satisfactoriamente. Aunque presente características especiales consideramos que, no son elementos que impidan que se pueda celebrar o que se regule por medio de un contrato de trabajo o una relación laboral.

Debemos tomar en cuenta que es un estudiante, pero que es evidente también su participación como medio de producción en el despacho, pues al realizar los actos procesales, llega a la conclusión de los asuntos, y consecuentemente a la obtención de utilidades por parte del abogado.

Esta situación me recordó al contrato de aprendizaje ya desaparecido; el cual no menciona la ley, pero tampoco lo prohíbe, presentando características que son similares a ésta prestación, o al menos ambas tiene como objetivo, el adquirir por medio del trabajo, la práctica para poder ejercer una profesión u oficio.

En vista de lo anterior podríamos proponer un trabajo especial que regule la relación del pasante, como en su tiempo se utilizó el contrato de aprendizaje, también especial, para regular a las personas que aprenden y trabajan al mismo tiempo.

Por la gran similitud que presenta el contrato de aprendizaje con la prestación del pasante, debemos analizar la forma en como se regularon las prestaciones de servicios de las personas que, para poder aprender un arte o un oficio tenían que adquirir la práctica durante el desarrollo de un trabajo, así como la situaciones que reglamentó.

## **CAPITULO II**

### **EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

#### **A) El contrato de aprendizaje.**

El trabajo, entendido como actividad humana, encaminado a la búsqueda de recursos para la satisfacción de las necesidades, le ha sido indispensable al hombre, desde sus orígenes. Al darse cuenta de lo imprescindible que resulta el trabajo, utiliza su inteligencia, ideando nuevos métodos que le permiten realizar con facilidad y eficiencia sus labores.

Estos métodos surgen en las diferentes etapas históricas, debido a que en cada una de ellas, se desarrolla una forma de trabajo distinta; las cuales resultan óptimas en sus inicios, pero en su propia evolución se convierten en formas de explotación debido a las prácticas viciosas de quienes los utilizaron; sin embargo al través del tiempo el hombre por medio de estos métodos, del aprendizaje práctico y la transmisión de conocimientos a sus descendientes, adquiere los elementos que le permiten superarse laboralmente, logrando así la perfección en los trabajos.

Técnicamente todo trabajo requiere de un aprendizaje, ya que para desempeñarlo se necesita saber hacerlo, motivo por el cual la forma de adquirir los conocimientos tanto en la antigüedad como actualmente es el aprendizaje, que se ha regido de diferentes maneras hasta llegar al "Contrato de Aprendizaje" que debido a la gran importancia que llegó a adquirir, se introdujo en el Código Civil de 1870 en un apartado titulado "DEL APRENDIZAJE", y al darse cuenta el legislador que era indispensable para cualquier trabajo lo trasladó posteriormente a la legislación laboral como el "Contrato de Aprendizaje", trabajo especial.

Esta figura fue degenerándose como consecuencia del abuso del sector empresarial, convirtiéndose en un instrumento que permitió que a pretexto de la enseñanza, se dejaran de pagar los salarios o se pagaran salarios reducidos, por lo que el legislador lo suprimió de la Ley Laboral de 1970, creándose en su lugar, la obligación patronal de "La Capacitación y Adiestramiento", vigente en la actualidad.

## **ANTIGÜEDAD**

En la antigüedad la enseñanza se impartió en el seno de la familia, en donde los padres adiestraban al menor, en la actividad u oficio que ejercían; esta enseñanza tenía como fin lograr la perfección en el trabajo y habilidad del menor, para que posteriormente quedara al frente del taller o industria familiar.

Debido a que se necesitaba satisfacer las exigencias de una comunidad en crecimiento, evoluciona el aprendizaje y surge fuera de los límites familiares, como un contrato y en algunos países, como una relación, pues llega a formar parte de las actividades humanas; teniendo el legislador, la necesidad de regularlo, debido a la gran importancia que llegó a adquirir.

En Grecia por ejemplo, se consideró como un "contrato" del que surgían obligaciones para ambas partes, siendo la del patrón, la de retribuir el servicio prestado por el aprendiz, y la de éste, de prestar sus servicios al patrón y guardarle el debido respeto y consideración.

En la ciudad de Roma, el aprendizaje se concibió bajo tres modalidades: a) El maestro era remunerado por la enseñanza ministrada (*Locatio operaris*); b) era el maestro quien pagaba los servicios del menor (*Locatio operarum*); c) el maestro no pagaba, ni



recibía una merced; en compensación a la enseñanza, lo que recibía, eran los servicios del aprendiz.

En los Colegios, los artesanos y sus hijos tenían la obligación de ejercer, un oficio, esto con el propósito de que la familia llegara a dominarlo completamente.

Otras ciudades donde adquirió gran importancia, fueron Babilonia y Asiria que regularon el aprendizaje en el Código de Hamurabi, una de sus principales disposiciones, fue la remuneración obligatoria por parte del maestro hacia el aprendiz, disposición que permitió alcanzar una mejor situación para este último.

## **EDAD MEDIA**

El aprendizaje en la Edad Media, fue un contrato celebrado entre el maestro y los padres del menor. "Era un convenio por el cual una persona (maestro) tomaba el compromiso de enseñar a otro (aprendiz), el arte u oficio que poseía a cambio de la remuneración que este le pagaba. El aprendiz, generalmente un menor, quedaba sujeto a la potestad del maestro, viviendo como miembro de su familia".<sup>24</sup>

Este aprendizaje se basó en un sistema gremial o corporativo, surgió en México y en algunos países de Europa, siendo estos últimos en donde alcanzó su mayor grado de perfección.

El Dr. Mario de la Cueva señala que la finalidad de la "Corporación, era garantizar una efectiva protección al trabajo, evitando la competencia ruinosa entre los maestros, impidiendo el trabajo a quienes no formaban parte del gremio y defendiendo el

---

<sup>24</sup> CASTORENA, Jose de Jesus. Manual de Derecho Obrero, 6a Edición, tipográfica para OFF SET "ALIS", México 1984, p. XVII.

mercado contra los extraños; logrando así un abatimiento en los costos de la materia prima, la unificación de los métodos de producción, la elevación de la calidad de los productos; obteniendo mediante todo esto una cuidadosa reglamentación y una mejor instrucción de los aprendices en beneficio del futuro de los gremios”.

En los gremios existió un sistema escalafonario ya que la prestación del servicio se iniciaba con el aprendizaje, período en el cual el nuevo “Trabajador” estaba sujeto a la dirección del oficial y del maestro, quienes les impartían conocimientos que los capacitaban para alcanzar el grado de oficial; éste era el trabajador que después de superada la etapa del aprendizaje recibía del maestro un salario determinado; por último, se encontraba el maestro que era por regla general, el propietario del taller, de la materia prima y los instrumentos de que consta el mismo y por lo tanto; de los derechos sobre los productos elaborados y utilidades de las ventas. Desde esta perspectiva, el aprendizaje era un camino obligatorio para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. El aprendiz, llegó a ser piedra angular del sistema de trabajo, por lo que los legisladores se preocuparon minuciosamente de él, fijando los derechos y obligaciones que le correspondían.

Estos gremios se regularon por sus propias disposiciones llamadas “las Ordenanzas de los gremios”, que regían a su vez al contrato de aprendizaje.

Las características que presentaba el aprendizaje en la edad media eran:

1.-El aprendiz ingresaba a temprana edad y hacía vida familiar en casa del maestro, obtenía vestido, alimentos y la enseñanza del oficio, a cambio de su trabajo y obediencia al maestro. Teniendo que pagarle, una indemnización que cubriera los gastos de vestido y alimento.

2.- Los maestros solo podían controlar un aprendiz, pues si controlaban un número mayor podían descuidar la enseñanza de los demás.

3.- La edad del aprendiz era de entre los 10 y 18 años.

4.- El tiempo del aprendizaje variaba y cuando el joven artesano había terminado su aprendizaje, trabajaba unos años en calidad de obrero a fin de perfeccionar su educación profesional.

5.- El aprendizaje tomaba la forma de un contrato entre el aprendiz y el patrón, contrato que generaba para ambas partes obligaciones y sanciones rigurosas, de parte del maestro la enseñanza del oficio completa, y por parte del aprendiz su trabajo y obediencia.

6.- En caso de incumplimiento de las obligaciones, las acciones que el aprendiz tenía en contra de los abusos de su maestro, era la de reclamar en su contra, cuando le sujetare a labores extraordinarios o le faltare alimento.

7.- El aprendiz debía someterse a exámenes ante maestros en función, para establecer si tenía los conocimientos, la experiencia, la habilidad y perfección necesarias para ejercitar el arte u oficio, si aprobaba se le otorgaba un certificado.

Por todo lo anterior, la finalidad del contrato era la de preparar a los jóvenes para un arte u oficio, y que las personas que se encargaban del aprendiz aprovecharan el trabajo de éste, con lo que se convertía en un trabajador sin salario, subordinando sus fuerzas de trabajo a los fines del taller.

La decadencia del régimen corporativo, se debió a los grandes abusos que al amparo de los gremios se cometieron en beneficio de unos cuantos, olvidándose por completo de los principios que habfan inspirado a estas agrupaciones, convirtiéndose así en organizaciones de privilegio. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial.

## **TIEMPOS MODERNOS**

"Desapareciendo las representaciones gremiales se consagró como principio esencial la nueva era del siglo individualista".<sup>25</sup>

La Revolución Francesa al instituir la "Libertad y la Igualdad", como principios universales, impone el "Liberalismo", que da paso a la libertad de comercio e industria; propiciando con esto la disolución del régimen gremial; que desaparece con las Cortes extraordinarias de Cádiz, las que autorizaban la libre explotación de la industria y la libertad de nacionales y extranjeros, para establecer fábricas sin necesidad de licencia, y la posibilidad de ejercer cualquier industria u oficio sin examen, tributo o incorporación al gremio respectivo.

Con los avances técnicos, el artesano y su aprendizaje se vuelven decadentes, debido a que sus habilidades manuales no se equiparaban a la perfección o velocidad de la maquinaria con que se elaboraban más eficientemente los productos; por lo que se afirma que la máquina, que supera claramente al artesano, afecta la institución del aprendizaje, pues la libertad de trabajo lo hizo innecesario, pero subsistió como medio para adquirir los conocimientos de ciertos oficios; dando nacimiento a otro tipo de aprendizaje consistente en la preparación técnica y práctica del trabajador; toda vez que el moderno equipo industrial tiene un manejo que es complicado y necesita de un personal

---

<sup>25</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel, Op. Cit. p. 86.

con la capacidad técnica y práctica para su funcionamiento, el taller es reemplazado por la fábrica, los maestros, oficiales y aprendices, por los trabajadores y la economía feudal por la liberal.

Respecto del nuevo tipo de aprendizaje, el Licenciado José J. Castorena, opina en su "Derecho obrero", que los patronos buscan en el aprendizaje más que a un aprendiz a quien enseñar oficios, una mano de obra barata, tanto para reducir sus costos de producción y acrecentar sus utilidades, como para abatir los salarios de otros trabajadores.

Después de la Revolución Francesa, ésta figura se encontró reglamentada en diversas disposiciones, siendo una de ellas el Código Civil de 1870, que lo reguló en su título de "Contrato de obras o Prestación de Servicios". Este código procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparable al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni puede ser tratado como las cosas. El mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formando un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

En relación con el contrato de Aprendizaje este Código, fijó la edad mínima para ser aprendiz, estableció que debía celebrarse por escrito y en presencia de dos testigos, en éste se estipularon las condiciones y circunstancias para que el aprendiz devengara su salario, así como el tiempo que durara el mismo, sancionando con la nulidad, la falta de éste requisito. Tomando como base estas disposiciones se formularon las normas que se consignaron en los proyectos de la Ley Federal del Trabajo.

En 1917, la Constitución general de la República, sentó las bases de nuestro Derecho del Trabajo con la Declaración de los Derechos Sociales, pero no incluyó reglamentación referente al contrato de aprendizaje, sin embargo, agregó el "Título Sexto" denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", que permite legislar en

materia de trabajo a las legislaturas de los Estados; y al no estar contemplado el contrato de aprendizaje, cada Estado lo reglamentó.

De tal forma que surgieron numerosas Leyes, siendo la principal la ley de Veracruz del 14 de enero de 1918, y junto con las restantes Leyes de las Entidades federativas, se integraron las instituciones fundamentales del Derecho del trabajo.

Debido a ésto, en toda la República se crearon un gran número de leyes, que daban a los trabajadores distintos tratamientos; lo que implicaba un sin fin de problemas que dieron origen a que el poder revisor de la Constitución modificara en 1929, el párrafo introductorio de la Declaración, proponiendo como solución a los diferentes conflictos que surgieron, la siguiente:

"La Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante una distribución de competencias, incluida en la misma reforma."

Con las modificaciones hechas a los Artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales se abrió paso para la federalización de la legislación laboral. De manera tal, que el presidente Portes Gil dio a conocer un proyecto para la promulgación de un código de trabajo.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje, este proyecto lo clasificó como una modalidad del contrato de trabajo y lo señaló como parte necesaria en todo Contrato Colectivo de Trabajo; en donde los aprendices alcanzaron los más grandes beneficios, los cuales se lograron con la revisión que se hicieron a estas condiciones, se les dio aumentos, vacaciones, días de descanso, etc., derechos que les correspondían por tratarse propiamente de un trabajador. En cuanto a la edad del aprendiz, únicamente señaló la prohibición para los menores de 12 años, respecto a la duración del aprendizaje dependía

del tiempo en que se adquiría el conocimiento, dejando asentado que en ningún caso debía ser gratuito, pues las partes están en libertad para fijar la remuneración al momento de ser firmado el contrato, creándose la posibilidad de un salario mixto, es decir consistente en alimentos, vestido y habitación y una cantidad en efectivo.

Hubo un segundo proyecto, en virtud de que el primero no satisfizo las necesidades de las agrupaciones patronales, por lo que se creó en 1931 pero se le dio el nombre de ley y no de Código. Esta Ley reguló al aprendizaje en su título III, de los artículos 218 a 231, concibiéndolo como el resultado de un acuerdo de voluntades, por el que una de las partes, el aprendiz, se obliga a prestar sus servicios personales siguiendo las instrucciones del patrón o maestro, además de guardarle respeto y consideración; y el patrón, a enseñar un oficio o profesión pagándole una retribución por el trabajo que ejecutará y al terminar el aprendizaje se le expedirá una constancia que certifique sus conocimientos adquiridos.

No se estableció el monto de la remuneración, por lo cual, la que recibía no igualaba la suma de un Salario Mínimo, esto dio origen a múltiples abusos, ya que, a un trabajador no se le pagaba como tal sino como aprendiz, por lo que se manifestó que el aprendizaje era una fuente de explotación.

Debido a los grandes abusos que se cometieron al amparo de este contrato, la ley Federal del Trabajo de 1970 lo suprimió por considerarlo según la exposición de motivos como "una reminiscencia medieval", sin embargo y debido a la necesidad de regular el aprendizaje se adiciona en el artículo 132, fracción XV de la Ley Laboral, la obligación patronal de establecer reglas de capacitación y adiestramiento; pero no como un contrato sino como una obligación para regular este tipo de situaciones, por lo que agrega un nuevo capítulo al Título cuarto, con el número III Bis, destinado a la capacitación y adiestramiento.

Respecto a esto, en la constitución también hubo modificaciones, en el Artículo 123 apartado "A" se facultó a las autoridades Federales para que pudieran aplicar las disposiciones en materia laboral. Se sustituye la fracción XIII del apartado "A", cuyo texto toma partes de la fracción XII, dando paso a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Decimos capacitar y adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones distintas, a un trabajador se le capacita para prepararlo y que pueda desempeñar un puesto de mayor jerarquía; se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza.

Dicha reforma constitucional tuvo la finalidad de consagrar una garantía social a favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

## **B) Concepto y regulación del contrato de aprendizaje.**

Una vez expuesto lo anterior, podríamos afirmar que el aprendizaje fue la forma en que se transmitieron las prácticas laborales de una generación a otra. Nació en los centros de trabajo espontáneamente ayer como hoy. Es práctico, pues el aprendizaje se adquiere sobre la marcha, con sólo seguir las costumbres establecidas, los movimientos que se requieran para alcanzar la velocidad y la habilidad en la ejecución del trabajo. La palabra aprendizaje deriva del latín "aprehendere", que significa adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su título tercero, regula al Contrato de Aprendizaje, considerándolo como una modalidad del contrato de trabajo o parte de éste, el cual está sujeto a las normas generales, por ser un contrato especial de trabajo, sin reglas específicas.



En su artículo 218 establece que el contrato de aprendizaje "Es aquél 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".

Respecto de su naturaleza existe una gran controversia, pues nacen diversas teorías, que lo señalan como parte del contrato de trabajo o como una figura autónoma. La teoría Alemana afirma, que es una relación de trabajo con modalidades especiales; Kaskel es su principal exponente y establece que el aprendizaje es; un contrato sinalagmático por virtud del cual, una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio.

En esta definición se puede observar las características esenciales de la relación de trabajo, así como en la prestación del pasante; la subordinación por una parte y, la obtención del servicio por la otra.

Otras de las teorías es la Francesa, la que considera al aprendizaje como un contrato de educación, en el sentido de que el objeto del contrato es la enseñanza, que es accesorio del trabajo que presta el aprendiz, por lo que no se está en presencia de una relación de trabajo. Este contrato se aproxima a uno de educación y consecuentemente, el maestro no tiene como propósito aprovechar la energía del trabajo del aprendiz, sino el prepararle técnicamente para trabajos futuros; si se beneficia con el trabajo es consecuencia de la enseñanza del oficio, pues por éste medio adquiere el conocimiento para poder trabajar.

A pesar de estas diversas teorías en México, se considera como una modalidad del Contrato de Trabajo, pues presenta los elementos propios de toda relación de trabajo, señalándolo como tal en el Artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo

Saavedra Lamas (citado por Cabanellas), afirma que "legalmente el aprendizaje es una parte del contrato de trabajo en el cual se dan los elementos de éste contrato, prestación de servicios por una de las partes el aprendiz, y la retribución que por tal actividad abona el empresario; además de la exclusividad continuada de su labor y la subordinación".<sup>26</sup>

De igual naturaleza lo considera el Dr. Mario de la Cueva, por que presenta las características del contrato de trabajo, de ahí que el aprendiz pueda contar con las mismas condiciones de los demás trabajadores.

Independientemente de que la relación presente peculiaridades, éstas no son de naturaleza tal, que impidan que dicho contrato no pueda ser "un contrato de trabajo". Regulado como un trabajo especial por regir actividades que dan origen a una relación de trabajo con características especiales que regulan dichas modalidades por normas que se adecuarán a éstas.

Diversos autores han definido al Contrato de Aprendizaje, entre ellos Riva San Severiano, como "El aprendizaje es un contrato especial del que derivan dos obligaciones bilaterales, la de enseñanza y la de trabajar".<sup>27</sup>

Con esto, se integra un contrato especial subordinado, con características sui géneris, que participa de los rasgos comunes del contrato de trabajo, las particularidades de éste se regirán por las normas del Derecho laboral Común y por aquellos principios que le dan forma para sus condiciones privativas.

---

<sup>26</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Contrato de Trabajo*, Volumen IV, Buenos Aires, p. 68.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 68.

Cabanelas lo define como "Aquel por el cual una parte se obliga a enseñar por sí o por un tercero, mediante salario o no, la práctica de una profesión a otros; obligados a trabajar ésta, en beneficio de quien da la enseñanza".<sup>28</sup>

Podemos definir al Contrato de Aprendizaje, como aquel en que el empresario o patrón se obliga a enseñar la práctica por sí o por otro, de un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando por ésta una retribución. Es un contrato de trabajo, el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrón, produce para él y se incorpora a la actividad económica de la empresa. Se regula como un trabajo especial, por que rige actividades que dan origen a una relación de trabajo pero que posee características especiales que se regulan por normas que se adecuaron a dichas modalidades.

El objeto del contrato era esencialmente la enseñanza práctica de un oficio o industria a favor del aprendiz con el fin de que adquiriera la capacidad para poder ejercer el trabajo, teniendo la obligación el patrón, de pagar una remuneración por los servicios prestados y el derecho de utilizar el trabajo del aprendiz.

El objetivo antes expuesto es similar al que presenta la relación de trabajo del estudiante, en el caso del pasante, éste llega a un acuerdo verbal con el abogado para que el primero preste sus servicios personales y el segundo, enseñe la práctica de una profesión otorgando una cantidad de dinero, en vista de que las actividades realizadas por el primero le producen ganancias, por lo que consideramos que este contrato puede ser un antecedente para la regulación de la prestación de servicios del pasante, basándonos no en el hecho mismo del aprendizaje, sino en considerarlo como una figura jurídica que surge de este hecho, estableciendo una regulación para perfeccionarlo y hacerlo justo con el señalamiento de derechos y obligaciones para ambas partes.

---

<sup>28</sup> Idem, p. 69.

Tiene como elementos substanciales, la enseñanza práctica de un oficio o industria y la utilización del trabajo del que aprende, por lo tanto, su fin principal es la adquisición por el aprendiz, de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trata mediante la enseñanza práctica que le proporciona el maestro, por la técnica que recibe en las escuelas profesionales o públicas o en escuelas de aprendizaje establecidas por las empresas, subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz.

Por otro lado, es un contrato ómnitativo en razón de que las prestaciones de ambas partes son ciertas y determinados; pues el patrón se compromete a enseñar al aprendiz práctico un arte, oficio o profesión y darle una retribución convenida, en tanto que el aprendiz se obliga a prestar sus servicios personales al maestro.

Es a título oneroso, en virtud de que el aprendiz práctico interviene en la producción de la empresa o taller, obteniendo el maestro una ganancia para que a su vez le otorgue prestaciones económicas, en cada periodo del aprendizaje.

Respecto de la formalidad de este contrato no se estableció si debía ser por escrito o no, motivo el que la legislación laboral en sus normas generales, y en éste caso el contrato deberá ser por escrito, conteniendo la escala y tiempo de enseñanza del arte, profesión u oficio, objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos del aprendizaje; sin embargo, en el caso de no existir el contrato, de alguna manera quedan establecidas dichas condiciones, imputándose al patrón la falta de este escrito.

En cuanto a la edad del aprendiz, la legislación únicamente hizo referencia a la mínima de los trabajadores marítimos y ferrocarrileros, respecto de los demás oficios, no podían utilizarse a los niños menores de 12 años ya que su trabajo no podía ser objeto de contratos.

Referente a la retribución, era inferior al mínimo y variaba de acuerdo con el tiempo, pudiendo consistir en vestido y alimento o en dinero en efectivo siendo la primera la que predominaba en los contratos.

Era obligatorio por parte de los patrones recibir un número de aprendices igual al 5% de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que le prestaran servicios, con excepción de la empresa integrada por 20 trabajadores, en cuyo caso debe admitir por oficio por lo menos un aprendiz. Si esta disposición fuera parte de la regulación de la prestación de los pasantes, los abogados tendrían que adoptar esta obligación estableciéndose que se debe admitir por lo menos un aprendiz, con cada uno de ellos, dependiendo claro, de la capacidad económica de éste y del número de personas que trabajan para él.

No se especifica la jornada de trabajo por lo que por regla general será de 8 horas, como duración máxima y para los mayores de 14 y menores de 16 años, la duración se limita a 6 horas, teniendo derecho el aprendiz a vacaciones, descanso del séptimo día y obligatorio, operando supletoriamente los artículos 78, 80 y 82, el primero hace referencia a que deberá disfrutar de 6 días continuos de vacaciones, el segundo de la suma adicional al salario en el período de vacaciones y el último define al salario.

El aprendiz no tenía derecho al reparto de utilidades, por artículo expreso; y en el caso de riesgos profesionales los patrones estaban obligados a indemnizarlo, tomando como base para fijar las reglas de indemnización, el salario mínimo que percibía el trabajador de la misma categoría profesional.

Respecto a la duración del aprendizaje, sería dependiendo de la escuela y tiempo que se requiera para que la enseñanza fuera suficiente y completa, variando de acuerdo con la complejidad del oficio o arte, por lo tanto, no estaba reglamentada, pero a falta de

plazo especial no podría exceder de 4 años reduciéndose este plazo de acuerdo con las medidas de la delegación de trabajo respectiva.

El artículo 227, establece que los aprendices de oficios calificados serán examinados, cada año o cuando lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronales presidido por un representante designado por el inspector del trabajo. Esto tenía como finalidad acreditar las aptitudes y conocimientos adquiridos por el aprendiz; si era aprobado podía trabajar en la rama de su aprendizaje.

Una vez terminado el aprendizaje de los oficios no calificados, se les expedirá un testimonio escrito, que le permitirá ocupar un puesto vacante en la industria donde lo adquirió, o acudir a otra.

En cuanto a las acciones que podía ejercitar eran:

La acción reinstalatoria que es intentada por el aprendiz en el caso de ser despedido por causa imputable al patrón, sin embargo, la ley invalida automáticamente dicha acción estableciendo que el patrón quedaría eximido de cumplir con ella en el caso de los aprendices, según el artículo 124 fracción III de la pasada Ley de Trabajo.

Lo que correspondía por despido sin causa justificada, era una indemnización de mes y medio, tomando como base el sueldo de un trabajador de planta de la categoría más baja.

La acción de rescisión era aquella permitida a ambas partes, por el incumplimiento de las obligaciones, siendo causa justificada sin que se incurriera en responsabilidad por parte del patrón en materia de aprendizaje.

Respecto a las obligaciones del aprendiz y del patrón, la ley laboral de 1931, en sus artículos 223 y 224, establecen una relación de las mismas; la enumeración de uno y otro precepto reproducen algunas de las obligaciones del contrato de trabajo, señalando las peculiaridades del aprendizaje.

El artículo 224 señala las obligaciones del patrón estableciendo que son:

- 1.- Proporcionar la enseñanza en el oficio que aspira conocer y aprender;
- 2.- pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimento, vestido o una u otra cosa;
- 3.- tratarlo con la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra por vía de corrección.;
- 4.- al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, proporcionar testimonios escritos en donde conste la aprobación en los conocimientos y aptitudes;
- 5.- concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubieren.

El artículo 223 menciona las del aprendiz, entre las que se encuentran:

- 1.- La subordinación al patrón, elemento característico de la relación de trabajo;
- 2.- prestar personalmente el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro, con todo el cuidado y aplicación que le fuera posibles y con absoluta lealtad y honradez;
- 3.- obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo en el que se adiestren;
- 4.- observar buenas costumbres y además respeto y consideración al maestro, patrón o sus familias;
- 5.- cuidar los materiales y herramientas del patrón evitando cualquier daño;
- 6.- guardar reservas y respeto de la vida privada de los ya señalados;
- 7.- procurar la mayor economía al patrón en el desempeño del trabajo;

8.- asistencia a las enseñanzas recibidas en las escuelas técnicas que hayan de proporcionarle el aprendizaje, relacionada con la industria y oficios que es objeto de aquel;

9.- cumplimiento de sus deberes religiosos y cívicos así como el del tiempo señalado para el aprendizaje.

Aunque éste contrato gozaba de características especiales que lo diferenciaban de contrato de trabajo, existen disposiciones que lo regulaban específicamente, sin embargo; presentaban un sin fin de lagunas, haciendo necesaria la aplicación de las reglas generales del derecho laboral, pues se asemejaba al aprendiz con un trabajador, por tener horas fijas de entrada y salida; una jornada de trabajo, el consecuente día de descanso, después de laborar seis días; y el sujetarse al reglamento interno del trabajo, por ser factor en la producción, pues el aprendiz estaba subordinado al maestro y en consecuencia a la empresa.

En vista de lo anterior, concluimos que la relación de trabajo del pasante en derecho se puede regular por un trabajo especial, debiendo considerar al estudiante aprendiz como un trabajador, en razón de que tiene obligaciones de la misma naturaleza que este último, e interviene como factor de la producción dentro de la empresa, es decir, el estudiante va aprendiendo, pero también realiza actividades que permiten la conclusión de los asuntos de los abogados, originándoles ganancias; no obstante de que se le puede considerar como un trabajador, no debemos olvidar que es un estudiante, y que por éste medio es decir el aprendizaje, va a alcanzar un nivel de desarrollo profesional y académico, característica que hace convertir la prestación en un Trabajo Especial.

No obstante la categoría que se le otorgue, debemos tomar en cuenta que el contrato de aprendizaje que formalizó esta relación, es una institución laboral de particulares modalidades que lo hacen único, pero que de ninguna manera lo diferencian del contrato de trabajo.



Forma un antecedente al igual que el contrato de aprendizaje, la existencia de un trabajo especial destinado a "Los Médicos Residentes en periodo de adiestramiento" que como su nombre lo indica tiene como finalidad el proporcionar la práctica o la especialización en una determinada área; teniendo contacto directo con los enfermos; considerando la prestación de servicios como una relación de trabajo por que cubre las necesidades permanentes de la institución.

Desde este punto de vista los pasantes en derecho, al igual que los médicos, requieren de práctica para el ejercicio de su profesión, la abogacía se aprende mediante el contacto directo en los Tribunales y controversias; y no sólo en las aulas en donde el conocimiento que se imparte es teórico.

El médico residente desempeña simultáneamente la práctica en una especialidad y una actividad tipificable como una relación laboral, pero que por sus peculiaridades no puede aceptar la regulación común, ya que coexisten en forma indivisible los aspectos académicos y laborales, motivo por el que se adicionó al título sexto de la Ley Federal del Trabajo un capítulo que los rige. En la prestación del pasante en derecho también se observa esta necesidad, es decir, la de trabajar y la de practicar para perfeccionar sus conocimientos, mencionando además que son factores de la producción con el abogado, por que al momento de aprender realiza el trabajo que tendría que cubrir el abogado por si mismo o por un tercero, ayudando así a la producción de ganancias. De manera tal, que al conjuntarse los aspectos laborales y académicos, podría regularse esta prestación por medio de un trabajo especial.

A los residentes se les otorga su capítulo especial, en razón de que la salud constituye una de las atenciones primarias del Estado, por ser cuestión de orden público, por lo que al estar en manos calificadas contribuyen a la paz y al bienestar social, pero cuando los médicos son inexpertos, representan un factor de intranquilidad. La confianza

en el médico se basa fundamentalmente en su preparación, de lo que podemos deducir que el profesionalista más preparado es el que mayor confianza representa.

En el caso de los pasantes, consideramos que también es cuestión de orden público, proteger los derechos que todo ser humano posee por ejemplo; no ser privado de su vida, de la libertad, de sus propiedades, posesiones o derechos, si no ha presidido el juicio correspondiente; a excepción del primero, que es un derecho que nadie puede quitar ni mediante un juicio; como lo dispone el Artículo 14 Constitucional.

El hecho real es que los estudiantes en derecho en beneficio de su práctica, deben quedar sometidos a condiciones específicas para su capacitación, para que puedan realizar sus actividades con pleno conocimiento de las mismas. De manera tal que se tomaría como un antecedente el contrato de aprendizaje.

Por tales consideraciones, pensamos que la relación del pasante en derecho tendría la posibilidad de registrarse bajo un trabajo especial que se adecuará a las circunstancias especiales, tomando como base la situación actual de la prestación del pasante y del país.

Pensamos que el legislador no tuvo la intención de abolir el aprendizaje, sino de igualar al aprendiz, con un trabajador, para que de ésta forma se evitará la explotación de que han sido objeto las personas que aprenden y trabajan; a este respecto el artículo octavo de la Ley Laboral señala que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio así, éstos tendrán derecho a las garantías y prestaciones que consigna la citada ley sin importar su grado de preparación

### **C. Razones por las que desaparece el Contrato de Aprendizaje.**

Las muchas necesidades económicas de las familias, ocasionaron que los jóvenes buscaran empleo en calidad de aprendices retribuidos, durante este tiempo surgieron problemas de explotación, ya que los empresarios abusaban por que no existía reglamentación que otorgara al aprendiz los beneficios que otorga la ley, motivo por el que desaparece en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Inicialmente en el aprendizaje, el patrón tenía únicamente la obligación de enseñarle al aprendiz y éste de pagar por el aprendizaje. Posteriormente se reguló y se estableció que debía pagarse una retribución por parte del patrón, la cual podía ser: otorgar alimentos y vestidos o la cantidad en efectivo que fuera convenida; esto generaba que, en el caso de la retribución en especie no aportaran nada a sus casas, siendo ésta la razón que los había llevado al contrato de aprendizaje; respecto de la remuneración en numerario, era inferior al salario mínimo de un trabajador de base, por lo que no satisfacía sus necesidades más elementales.

Lo anterior, ocasionó la desvirtualización de la prestación de servicios del aprendiz, que era una verdadera relación de trabajo y que por no ser considerada como tal, se le pagaba un salario totalmente ínfimo.

La duración del contrato variaba según el grado de dificultad del oficio, y éste no podía ser inferior a seis meses, aunque muchas veces por falta de una vacante en la empresa, se prorrogaba este contrato llegando a durar hasta 7 años. Esto benefició al maestro que por largos periodos pagaba un verdadero trabajo con cantidades pequeñas, lo que trajo como consecuencia que tratara de tener un mayor número de aprendices que de trabajadores, hasta que se reglamentó y se limitó el número de aprendices, controlándose el abuso que se cometía.

Explotaba la prestación de servicios del aprendiz, tanto el patrón como el maestro; el primero aprovechaba los servicios y pagaba la mano de obra a precios bajos durante largos periodos; y por parte del maestro al enseñar el conocimiento suficiente a los aprendices los dejaban a cargo de las máquinas que eran su responsabilidad, haciéndolos trabajar en su lugar.

No tenían derecho al reparto de utilidades ni a la prima de antigüedad, por así expresarlo la Ley, por lo que se daba un tratamiento distinto a los trabajadores, violando un precepto Constitucional, lo que ocasionó que los patrones se aprovecharan y no pagaran nada.

Al aprendiz se le otorga un testimonio escrito, con el cual podía buscar empleo en otra fábrica, pero al llegar a otras empresas no les era válido este testimonio, debiendo recibir uno nuevo en la empresa; pero había otro inconveniente, que las empresas tenían el número límite de aprendices, por lo que tenían que regresar a la empresa a solicitar una prórroga del contrato por el mismo tiempo, con esto se contribuyó a que se otorgaran salarios bajos y por largos periodos, sin tener por ende un puesto de base; tenían el derecho de preferencia en una vacante de la empresa, pero el patrón procuraba que no hubiera vacantes de trabajadores de planta; además de que los trabajadores del lugar inmediato inferior, exigían el derecho de preferencia para ocupar esa plaza, derecho muy merecido, correspondiéndole al aprendiz cubrir sus puesto.

El patrón tenía un mínimo de obligaciones, y utilizaba el contrato para evadir las responsabilidades provenientes de una relación de trabajo, convirtiéndose así este contrato en un fraude legal pues, por este medio se encubría auténticas relaciones de trabajo disfrazadas formalmente de contrato de aprendizaje.

Tales injusticias cometidas en contra de los aprendices, la falta de aplicación de las leyes y los abusos, originaron que el Estado interviniera en la regulación; por lo que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, suprimió este contrato, según la exposición de motivos por "considerar que tal como se encontraba reglamentada, era una reminiscencia medieval, por que en muchas ocasiones era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios o pagarlos reducidos".<sup>29</sup>

Recogiéndose la tendencia en favor de cursos de capacitación y adiestramiento, los cuales redundarían en beneficio de las empresas, y además, en favor de los trabajadores que podrían ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación para obtener mejores ingresos.

La exposición de motivos de la Ley de 1970, estableció en relación a la capacitación y adiestramiento lo siguiente: "... la industria moderna requiere de un personal cada vez mejor capacitado, por lo que desaparece el contrato de aprendizaje y se da paso a la capacitación para los trabajadores".

El Poder Ejecutivo Federal decretó el 9 de enero de 1970 adiconar la fracción XIII al artículo 123 Constitucional, colocándose así en la Constitución el principio fundamental de la Capacitación y Adiestramiento, obligación que tenían todos los patrones. Este precepto estableció: fracción XIII, las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores "Capacitación y Adiestramiento" para el trabajo, la Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos o procedimientos conforme a los cuales los patrones deberían cumplir con dicha obligación.

---

<sup>29</sup> DAVALOS, José. *Derecho del trabajo I*, 3a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, p. 278.

Estableciéndose simultáneamente el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. "Son obligaciones de los patrones: fracción XV proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III bis de éste título".

La capacitación y el adiestramiento se encuentran dentro de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, teniendo como finalidad la conservación de la salud y la vida de los trabajadores; haciendo que la producción sea mejor y más abundante, ya que son actividades en y para el trabajo y no debe igualarse a la educación básica, media, media superior, técnica o superior, impartida por el Estado o particulares.

La educación para el trabajo, y la capacitación y el adiestramiento se guían para buscar la satisfacción de las necesidades de los sectores que participan en el proceso productivo, empezando por la preparación que será el elemento que permita obtenerla. La educación es un proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, la capacitación y el adiestramiento se llevan a cabo por medio de estos pasos necesarios, en todo proceso de adquisición y transmisión de conocimientos.

El proceso de enseñanza aprendizaje es todo un conjunto de acciones para perfeccionar y desarrollar los conocimientos y aptitudes, hábitos y actividades de las personas, proporcionándoles elementos que les ayuden a mejorar sus tareas diarias.

La capacitación es un proceso que busca dar conocimientos científicos, técnicos y administrativos, creando las aptitudes necesarias para realizar las actividades laborales más eficientemente, se ofrece al trabajador antes de que inicie una actividad económica en una empresa, obteniendo con ello la calificación al puesto que va a ocupar.

El adiestramiento consigue el desarrollo de las habilidades para realizar un trabajo, "Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida casi siempre en una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular".<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> ARIAS ALICIA, Fernando, Atención de Recursos Humanos, 7a. edición, Editorial Trillas, México 1979, pág. 319.

En el caso de la pasantía, en la carrera de medicina, los alumnos tienen derecho a lo que en la práctica se ha denominado "año de servicios", y que corresponde a un periodo de práctica orientadas por profesores titulados.

Al suprimirse el contrato de aprendizaje en la reglamentación del derecho Laboral, se pierde toda posibilidad de que el aprendiz pueda gozar de los beneficios que el artículo 123 constitucional le otorgó y como lo establece el Dr. Nestor de Buen "ha generado ciertas medidas ilegales como el contratar a un trabajador para apreciar por un tiempo razonable, sus aptitudes técnicas y morales; sin que de resultar estos inaceptables, incurran en responsabilidades al prescindir del candidato. Para satisfacer esas necesidades, los empresarios recurren a otras soluciones próximas al fraude legal."<sup>31</sup>

Los elementos característicos de la relación que se configura en la capacitación en el trabajo y que se formaliza en el contrato de aprendizaje, son las mismas desde el nacimiento de éste, a pesar de los cambios de las condiciones externas; su finalidad sigue siendo la instrucción para el desempeño de un trabajo calificado, ya incorporado el individuo a la empresa; ya que dicha capacitación puede ser dado por la misma empresa o en una escuela especializada cuando la dificultad del oficio así lo exija.

Este contrato representó una gran ventaja para los trabajadores, ya que el patrón tiene como norma seleccionar entre los aprendices a sus futuros trabajadores, teniendo el aprendiz, el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudieran presentarse, por lo que constituía el antecedente de la celebración del contrato de trabajo.

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación en el trabajo, ya que no hay actividad que pueda desempeñarse sin un mínimo de

---

<sup>31</sup> DE BUEN, Nestor, Op. Cit. p. 34.

conocimientos. De tal manera que el aprendizaje es un hecho que se está realizando segundo a segundo entre los estudiantes en derecho.

A pesar, de que el contrato de aprendizaje se consideró como una fuente de explotación, pensamos que con una legislación y una aplicación más estricta del mismo, este contrato pudo haber regulado y protegido las relaciones de trabajo de las personas que para poder adquirir conocimientos en un arte, oficio o profesión, tuvieron que trabajar para aprenderlo. Por lo que planteamos que este contrato es un antecedente, para poder regular este tipo de relaciones, pues al reconocer la necesidad del aprendizaje, la reglamentación del contrato que persiga esa finalidad, deberá tener por objeto proteger a la persona que aprende y que presta el servicio al patrón como cualquier trabajador. La aplicación y subsistencia del contrato, dependerá de la efectiva tutela jurídica que haga el legislador.

Motivo por el que el trabajo de los pasantes de la licenciatura en derecho a los litigantes privados deberá ser regulado por un contrato especial que contenga normas también especiales. Al regularla de esta forma, se les reconocerán a los pasantes, la categoría de trabajador con la plenitud de derechos otorgados por la ley laboral, de tal forma que el abogado quedará obligado, en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Proponemos la inclusión del trabajo del pasante, no sólo por los beneficios que le pueda otorgar al estudiante; sino en base, al artículo 123 Constitucional que contiene normas protectoras del trabajo humano en el campo de la producción económica y fuera de éste, comprendiendo a obreros, jornaleros, empleados domésticos, y toda clase de trabajadores subordinados o dependientes, aunque estos sean abogados, médicos, etc., no en función de la naturaleza expansiva del Derecho del Trabajo, sino por disposición



**expresa del precepto Constitucional antes mencionado, y por la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.**

### **CAPITULO III**

#### ***EL SERVICIO SOCIAL***

En los capítulos anteriores, hemos podido observar que la prestación de servicios de las personas que practican, para adquirir experiencia en un oficio, arte o profesión, a sido desde sus orígenes grandemente explotada, esto en razón de que no existían disposiciones que las reglamentaran. Posteriormente al existir tal, pero sin que se encontraran reglamentadas determinadas circunstancias de este aprendizaje, se crearon grandes lagunas de ley, que fueron aprovechadas por el patrón para ocasionar graves perjuicios a los jóvenes que no fueron protegidos por las leyes laborales, por no tener el carácter de trabajadores, ni poseer su prestación la calidad de un trabajo.

Cabe mencionar que en la última etapa de la institución del aprendizaje, al aprendiz se le comparo con un trabajador, logrando con esto que se le otorgaran los más grandes beneficios que pudo haber obtenido. Pero debido a las mañas fraudulentas de los patrones al utilizar en su beneficio la reglamentación, desaparece este contrato en la ley; suprimiendo al mismo tiempo los derechos que había llegado a adquirir.

Los patrones al no tener una forma "legal" de seguir explotando a los aprendices trabajadores, idean nuevos métodos con los que se siguen encubriendo verdaderas relaciones de trabajo, por no estar contempladas en la Ley Laboral como contratos especiales y no gozar de protección alguna.

A pesar de esto, el Derecho Laboral es una fuerza expansiva que se actualiza constantemente, creándose así, junto con la Ley Federal del Trabajo de 1970, la teoría integral del derecho Laboral que da pauta a que se puedan regular prestaciones de servicios que no se encontraban reguladas por esa ley, caso tal es la que realizan los pasantes en derecho con los litigantes, la que presenta los elementos propios de una

relación laboral, pero no es considerada por los abogados como relación de trabajo. Esto es una situación actual que necesita de reglamentación específica, pues el estudiante no posee derecho alguno, siendo en realidad un trabajador, por lo que no se le cubre ni un Salario Mínimo; e inclusive se llega a dejar a lado que por capacitarse en el lugar y durante la jornada de trabajo, su actividad se aprovecha por el patrón. Por lo que al ser pasante y no trabajador los beneficios de la ley no le son aplicados, lo que beneficia al abogado, que utiliza su fuerza de trabajo y perjudicando al estudiante que no recibe percepción alguna, pretextándose que el aprendizaje o la práctica es el pago de la prestación.

Otra situación actual que puede dar origen a la explotación del joven practicante, es el servicio social: prestación en la que existe de hecho una relación de trabajo, debido a los elementos que presenta, pero que por su carácter de servicio público obligatorio, se le considera más como un requisito académico para la obtención de un título profesional, que como un trabajo, esto es razón de que dicho servicio tiene como fin principal el ayudar a la sociedad a la que se pertenece, sin embargo, el servicio social podría ser además de un requisito administrativo, una relación de trabajo, por presentar los elementos propios de ésta y por que la situación actual del país es distinta a la que existía cuando éste se reglamentó de forma gratuita.

#### **A) El Servicio Social como un requisito.**

El servicio social como requisito surge en México, en el siglo XVI, con las "Leyes de Indias" en donde se establece como una ayuda asistencial a la comunidad; al través del tiempo se desarrolla y en el Artículo quinto de nuestra Carta Magna de 1857, le denomina como "servicio público obligatorio", sin que se haya hecho referencia a los servicios de índole profesional.

Desde sus inicios, el fin principal de este servicio, fue la realización de un trabajo en favor de la comunidad y por ende del Estado, siguiendo a través de la historia con el mismo fin, pero tomando en cuenta la realidad social, política y económica del país, por ejemplo, la situación socioeconómica en que se encontraba el país durante la presidencia de Emilio Portes Gil da pauta a que los estudiantes tomaran conciencia y solicitaran al Presidente, que se implantara el servicio social obligatorio en beneficio de la sociedad y de la Nación. Pero no es hasta 1933 con la expropiación petrolera que los estudiantes empiezan a ofrecer sus conocimientos y a realizar un servicio social voluntario y gratuito, en apoyo solidario a la Nación, solicitando al Presidente Lázaro Cárdenas la implantación de este servicio, como un requisito previo para la obtención de un título profesional.

De tal forma que en 1936, surge este servicio obligatorio, para los estudiantes de Medicina de la U.N.A.M., con una finalidad social; convirtiéndose al año siguiente en un requisito previo para la titulación, en todas las escuelas de medicina.

Esto trajo como consecuencia varias iniciativas de reforma al Artículo 5º Constitucional, para establecer el servicio social, como una obligación de todos los estudiantes que quisieran obtener un título profesional, esta reforma era en razón de que este artículo garantizaba la libertad de trabajo voluntario y retribuido, por lo tanto era ilógico pensar en imponerlo como un trabajo personal, obligatorio y gratuito.

En 1942 se reforma el artículo anterior, y se establece que: "los servicios públicos podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas o los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Que las funciones electorales y censales tendrán un carácter obligatorio y gratuito, los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale".

De ésta manera, se introducen excepciones a la libertad de trabajo; reglamentándose el servicio social como una obligación del estudiante para con la

sociedad, y como un requisito para la obtención del título profesional, recibiendo por el servicio una remuneración; salvando de esta manera las ilegalidades que se hubieran podido cometer.

En 1954 se crearon grupos multidisciplinarios por la Universidad Nacional Autónoma de México, que trataban de reglamentar y organizar en forma más específica esta actividad, creándose así el Departamento de Servicio Social de Pasantes; de la misma manera surgen diversos programas que tienen como denominador común, estructurar el servicio en cuanto a su organización, coordinación, planeación, promoción y apoyo jurídico.

Nacen organizaciones como la Comisión Coordinadora de Servicio Sociales en la U.N.A.M. en 1973 y la Comisión Coordinadora del servicio social de estudiantes de instituciones de Educación Superior (COSSIES) el 20 de septiembre de 1978, la cual informa a los estudiantes sobre los programas que pueden desempeñar como Servicio Social. Teniendo como denominador común todas y cada una de estas organizaciones, tratar de regular de manera más justa esta obligación.

A pesar de este sin número de disposiciones, el servicio social no se encuentra debidamente reglamentado, ya que aunque a tenido cambios, no se a adecuado a la situación actual de los estudiantes ni del país, motivo por el cual, tanto el Estado como las instituciones de Educación media superior, deben tomar conciencia de ello y considerar que además de un requisito tiene como finalidad beneficiar a la sociedad, y siendo el estudiante parte de ésta, debe tener el estudiante el derecho de disfrutar de un trabajo digno, socialmente útil y con la justa retribución, como lo establecen los Artículos 5º y 123 Constitucional.

La implantación de una ayuda económica para los prestadores demuestra que las condiciones actuales de los estudiantes, no son las mismas que cuando surgió esta obligación pues en ese tiempo el servicio era totalmente gratuito.

La Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, establece lo que se debe entender por servicio social:

Artículo 53.-"el servicio social es el trabajo de carácter temporal y mediante retribución, que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y del Estado".<sup>32</sup>

Así mismo el reglamento del servicio social de la ENEP ACATLAN, define a esta actividad estableciendo en su Artículo primero que: "se entiende por servicio social la actividad que con carácter temporal y obligatorio prestan los alumnos de la Escuela Nacional de estudios Profesionales ACATLAN, en beneficio de la sociedad, del Estado y de la Universidad, como retribución al esfuerzo social que reciben para capacitarse profesionalmente".<sup>33</sup>

Estos conceptos coinciden en que es una obligación temporal; que deben prestar los estudiantes técnicos o profesionales en beneficio de la sociedad y por ende del estado; sin embargo, el último deja de lado la retribución al estudiante, por considerarlo como una obligación para éste; al ser una retribución para la sociedad, por la educación recibida por el estado, en tanto que el artículo de la ley expresamente lo define como un trabajo.

El artículo 11 de la Ley Federal de Educación lo establece como un requisito, al preceptuar que "los beneficiados directamente por los servicios educativos deberán prestar servicio social en los casos y términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes." En éstas se preverá la prestación del servicio social como un requisito previo para obtener título o grado académico. En el caso de la licenciatura en derecho la disposición que regula este requisito es la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, relativa al ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal.

El Artículo 52 de la Ley de Profesiones dispone que todos los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta ley, (entre ellas la Licenciatura en Derecho), así como los

---

<sup>32</sup> LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO QUINTO CONSTITUCIONAL.

<sup>33</sup> REGLAMENTO DEL SERVICIO SOCIAL DE LA ENEP ACATLAN.

profesionistas no mayores de 60 años ejerzan o no, deberán prestar el servicio social en los términos de esta ley.

En el Artículo 55 de la misma Ley, lo establece como un requisito, preceptuando que “los planes de preparación profesional, según la naturaleza de las profesiones y necesidades sociales que se trata de satisfacer, exigirán a los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta ley, que presten su servicio durante el tiempo no menor de 6 meses ni mayor de 2 años”.

De ésta manera existen otras disposiciones que la consideran como requisito, entre las que se encuentran;

\* El Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales de la Universidad Nacional Autónoma de México, en sus Artículos 21 y 22.

\* El Reglamento General del Servicio Social de la UNAM en su Artículo 5º y;

\* Reglamento General de Exámenes de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales en su Artículo 32.

Debido al carácter administrativo de estos reglamentos, se da pauta a que se pueda considerar el servicio social, como un requisito para la obtención del título profesional, además de que es un medio que permite poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas y complementar así la formación profesional a la que se aspira, retribuyendo a la sociedad y al Estado la educación gratuita recibida.

Se prevé que debe tener por objeto según el Artículo cuarto del Reglamento General del Servicio Social de la Universidad Nacional Autónoma de México.

I.- Extender los beneficios de la ciencia, la técnica y la cultura a la sociedad;

II.- Consolidar la formación académica y capacitación profesional del prestador del servicio social.

**III.- Fomentar en el prestador una conciencia de solidaridad con la comunidad a la que pertenece.**

**Motivos por los cuales, no se le considera como un trabajo, pues evidentemente, es el pago a la sociedad por la educación recibida.**

En cuanto a los requisitos administrativos para poder realizarlo se pide que el estudiante haya cubierto el 70% de los créditos previstos en el programa de la carrera correspondiente; el número de horas será de acuerdo con lo que se determine en los programas, teniendo como límite el que no sea menor de 180 horas; respecto a lo anterior debemos hacer notar que los estudiantes que realizan el servicio tienen más del 50% de los conocimientos de su profesión, razón por la cual, puede considerarse como un profesionalista que puede ejercer su profesión. En cuanto a las horas, se señala una hora de entrada y salida repartidas en un mínimo de cuatro horas diarias.

En conclusión, el servicio social es un requisito ineludible para la obtención del título profesional, sin embargo, proponemos la aceptación de la relación del pasante como un servicio social, debido a que: el objetivo principal del servicio social es el que se realice en beneficio de la comunidad, pero también tiene el propósito de una capacitación profesional con la aplicación de la teoría a la práctica, por parte del prestador.

En el caso del pasante, su prestación también es en beneficio de la comunidad, porque lo realiza con un abogado, el cual, está obligado también a prestar sus servicios en beneficio de la sociedad, por así establecerlo el Artículo 52 de la Ley de Profesiones. Respecto de la capacitación, el pasante adquiere práctica profesional además de los conocimientos técnicos ya recibidos.

Tratamos de establecer que podría ser un servicio social la prestación del pasante, partiendo de que los ingenieros y arquitectos están obligados a admitir en sus trabajos con las limitaciones de ley, cuando se construyan ferrocarriles, caminos, puentes o vías fluviales y lacustres e instalaciones de comunicaciones eléctricas, a los pasantes de las escuelas Nacionales de ingenieros; los empresarios cuando tengan capacidad las



empresas; están obligadas a remunerar los trabajos que lleven a cabo los pasantes, en virtud de que el Artículo 109 de la Ley de Vías Generales de Comunicación lo establece.

## **B) Como trabajo.**

En la actualidad el servicio social no se considera como un trabajo, en virtud de que el Artículo 5º constitucional lo establece como un servicio profesional de índole social, obligatorio y retribuido; teniendo el carácter de obligatorio por que su finalidad es satisfacer intereses generales en beneficio de la sociedad y del Estado, además de que es un requisito previo para la obtención del título profesional, sin embargo, dicho servicio presenta los elementos característicos de la relación laboral; por lo que podríamos regularlo como un trabajo.

En un tiempo se pensó que el ser obligatorio, era justo, en razón de que si la educación impartida por el Estado era gratuita debía existir reciprocidad por parte del estudiante, pero debido a la situación actual es imposible que éste, no sea remunerado, pudiendo catalogarlo como un trabajo especial que haga gozar a los prestadores de todos los derechos derivados de la ley.

Al mismo tiempo y sin que se hubiera hecho la modificación del Artículo 5º Constitucional antes mencionado, se pensaban que el imponer este servicio era violatorio de dicho precepto en razón de que ese artículo trataba de garantizar la libertad de trabajo y establecer que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

La misma Ley Federal del Trabajo garantiza esta libertad, al establecer en su precepto tercero que "el trabajo exige respeto y dignidad para quien preste un servicio, o su fuerza de trabajo, sin importar la finalidad que persigue mientras sean lícitas", desde esta perspectiva, el estudiante que presta el servicio social debe gozar de este respeto, sin

embargo, carece de él por que en la mayoría de los casos se le impone labores distintas a las señaladas en los programas, construyendo al individuo a realizar servicios en contra de su voluntad.

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la previsión social permite encuadrar como trabajador, a todo aquél que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración, sean subordinados o dependientes, debido a esto el prestador del servicio social se puede considerar como un trabajador, pues presta su servicio personal y subordinado a la institución, y en muy pocas ocasiones, incluye una remuneración, por lo que se debe tipificar su prestación como un trabajo

La Ley de Profesiones lo establece como un trabajo en su Artículo 53, siendo esta disposición la única que los considera como tal.

Mario de la Cueva afirma, y nosotros apoyamos su afirmación, que independientemente de que exista en una prestación de servicios, un predominio de energía intelectual sobre la física, o viceversa, se deberá regular dicha prestación por el régimen laboral; siempre y cuando esa prestación sea subordinada, ya que éste es el elemento que permite distinguir las relaciones que son regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos; siendo la única diferencia respecto de estos trabajos los salarios que se van a recibir. De esta manera al regirse esta relación por el derecho laboral se dota a los prestadores de los derechos mínimos que otorga la ley laboral.

Respecto del estudiante la energía que utiliza es intelectual, pero establecemos nuevamente que las modalidades que presenta esta prestación no son suficientes para que no se pueda considerar como un Trabajo, regulado dentro de los Trabajos Especiales.

El servicio social es un trabajo temporal ya que se establece un determinado tiempo para su realización en las diferentes dependencias públicas; La Ley Federal del Trabajo contempla este tipo de trabajo, al establecer que la duración debe ser por tiempo

determinado, y que independientemente de la duración de la prestación no se perjudican los derechos adquiridos por las personas que los realizan.

Podemos establecer que los profesionistas son los patrones y los estudiantes que prestan sus servicios son los trabajadores; los primeros serán la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores como se establece en el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso el patrón sería el Estado y sus representantes, cada una de las instituciones del sector público en las que se presta el servicio, el Estado como persona moral es sujeto de derechos y obligaciones, por lo que actúa como patrón, en la relación que se crea con el prestador del servicio social, que a su vez actúa como trabajador, lo que origina una relación de hecho; los representantes del primero según el Artículo 11 de la ley, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de la misma naturaleza, en la empresa o establecimiento y por lo cual se obliga en su relación con los trabajadores. Aseveramos que el Estado, a través de sus representantes, los titulares de cada institución y los abogados o litigantes que también tienen la obligación de ejercer su profesión en beneficio de la sociedad, son parte de las relaciones jurídicas laborales.

Se otorga al prestador del servicio social la "Carta de aceptación", la que presenta dos vertientes: primero, indudablemente tiene el alcance y validez jurídica de un contrato laboral, pues contiene los elementos de cualquier contrato con el que se formaliza una relación laboral, en este documento se especifica las condiciones generales sobre las cuales se va a prestar el servicio, indicando bajo las ordenes de quien se va a realizar, así como el momento en que inicia y termina, la hora de entrada y salida y si será remunerada la actividad, aclarando en el mismo escrito que no surge compromiso de tipo laboral con la institución; proviniendo de esta situación la segunda vertiente; el estado salvaguarda el derecho al trabajo y restringe la libertad de contratación, prohibiendo la celebración de todo contrato, pacto o convenio en donde el individuo sufre un menoscabo, pérdida o un irrevocable sacrificio de su libertad por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, teniendo la obligación el Estado, de vigilar que se cumplan dichas disposiciones, a pesar de lo anterior se establece una relación subordinada del prestador al jefe inmediato, con

las condiciones, obligaciones y derechos establecidos y aceptados por ambos, sin importar si el mismo constriñe o no la libertad de la persona.

Al establecerse en la Ley Federal del Trabajo el concepto de contrato individual y relación de trabajo, se incluye en ambos el término subordinación, elemento que como ya sabemos, permite distinguir las relaciones que se regulan por las normas de trabajo, de la que se rigen por el derecho común.

En cuanto a la retribución de este servicio, se contempla en el Artículo 5º Constitucional, el que remite a su ley reglamentaria, ésta debería regular el monto y la variación de éste, de acuerdo con la actividad o profesión y con las excepciones que se establezcan, sin embargo, no existe disposición que rija respecto de esto; con lo que se provoca perjuicios a los estudiantes que prestan este servicio, pues no cuentan con el derecho mínimo de la retribución, que el estado proporciona a los trabajadores subordinados. Respecto a esto les correspondería un salario remunerador, no menor al salario mínimo general, para que pueda satisfacer sus necesidades. Por todo lo anterior y visto que esta prestación posee los elementos de la relación laboral, es evidente que esta se pueda catalogar como tal.

El establecer el servicio social no solo como un requisito administrativo para la obtención de un título profesional, sino también como un trabajo que debe ser regulado en forma especial, dadas las características particulares que presenta y su fin social; es para tratar de crear un vínculo laboral, para los trabajadores de este servicio y que obtengan los beneficios contemplados en esta ley, con todas las prestaciones que emanaban de una relación de trabajo. Esto permitiría una mejor realización de los servicios, al proteger los derechos y obligaciones de quien los preste haciéndose una adaptación de las normas a las realidades que regirá. Al igual que el servicio social, también la relación del estudiante en derecho vista en el primer capítulo posee elementos y características que los hacen especiales, sin embargo estas no impiden que pueda considerarse como un trabajo especial.

Dada la importancia que el Estado le a proporcionado a esta actividad; por ser una fuerza productiva, es necesario que el derecho lo regule y evolucione paralelamente con el mismo. La Ley Federal del Trabajo contiene los elementos necesarios para regularlo en forma particular, cosa que no afectaría en nada su naturaleza social.

**C) Consecuencias de la prestación del servicio social, solamente a instituciones públicas.**

Tanto el prestarlo a instituciones públicas, como el ser una obligación y un requisito, trae consigo consecuencias desventajosas, para el estudiante, pues el catalogarlo así impide que se tenga como objetivo, el realizarlo en beneficio de la sociedad y que sea complemento de los conocimientos teóricos del pasante, ya que se considera como una carga para obtener el título, además de ser un trabajo por el que no se recibe ninguna prestación; ocasionando que se preste en instituciones que no tengan nada que ver con la profesión a la que se va a dedicar, por lo tanto se buscan lugares cercanos para que no produzca gastos adicionales, como pasajes, comidas, etc. se prestan en diversas dependencias como del Ejecutivo Federal, Poder Judicial, en la propia Universidad, y no sólo en la Coordinación de Derecho, sino en Servicios Escolares, la biblioteca, departamento de servicios sociales, etc., que no tienen nada que ver con la práctica profesional de las licenciaturas.

Con la creación de las comisiones y más específicamente de la Comisión Coordinadora del Servicio Social de Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior, se provoca que los trámites para llevar a cabo el servicio social sean engorrosos, pues al ser intermediaria entre la escuela y el estudiante y la dependencia pública, trae consigo la falta de pago oportuno de la ayuda económica.

Al no estar adecuados dichos programas con la realidad y necesidades del país, y sobre todo las del estudiante, no permite a éstos, poner en práctica los conocimientos

adquiridos en los años de estudio y cumplen su servicio realizando trabajos de mecanógrafos, mensajeros, archivistas e inclusive mandaderos, efectuando labores que no les corresponden, pero que se necesitan en las instituciones, de esta manera la finalidad con la que fue aceptado el estudiante se olvida.

Pensamos que si al prestarlo se beneficia a la sociedad y el estudiante perfecciona sus conocimientos, no importa si se presta o no en una institución pública, pues al prestarlo con un abogado se adquiere mayor perfección en la profesión que al prestarlo en una institución pública ya que en muchos de los casos no se eleva el nivel profesional; y si lo realiza con un abogado, éste tiene contacto más directo en los tribunales, así el estudiante estaría más capacitado y se lograría el objetivo del servicio social.

Además, las actividades que desempeñan los prestadores no son tomadas en cuenta por los jefes inmediatos con el pretexto de la inexperiencia que se tiene dentro de su profesión limitando al pasante, no permitiéndole aplicar los conocimientos adquiridos en la escuela. Con el abogado se da la pauta a que bajo las órdenes de éste, el pasante realice trámites en los juzgados y así complementa, adquiere la práctica que es más acorde con su profesión, se tomaría más en cuenta su trabajo, e incluso se ha llegado a decir "Que los pasantes son los ojos de los abogados en los asuntos", ya que si se realiza algún trámite incorrecto, el abogado permanece en el error, hasta que el pasante se da cuenta y lo corrige.

Debido a que en la Carta de aceptación se establece que dicha prestación no es una relación laboral, no se le considera al prestador como un trabajador, a pesar de que esta subordinado al jefe inmediato y que toda la prestación presenta los elementos esenciales de la relación de trabajo. El elemento "Subordinación" es de vital importancia en el sentido de que se trata de labores con carácter de profesionales, y siempre están sujetos a un programa y a un jefe inmediato, el que establece las normas de conducta dentro del lugar de trabajo. En otro aspecto, se habla de que debe existir una justa retribución para el servicio social, y en la mayoría de los casos no se contempla la ayuda económica y lo que se da es menor al salario mínimo vigente, y se le denomina "ayuda", "beca" o "media

Beca"; de la misma manera se contempla también la atención médica, cosa que a tratado de otorgarse mediante la expedición de una credencial otorgada por la COSSIES que acredita el derecho al servicio médico en el ISSTE, durante el desarrollo del servicio, sin embargo, esto no es reconocido por dependencias públicas, y en determinados casos se recibe la atención médica pero en ningún momento se le otorga la medicina, tratamientos, etc. y si se enferma y no asiste al servicio, se anula el mismo, según lo establece el artículo 55 de la Ley de Profesiones. En el caso que lo realice gente mutilada, invidentes o embarazadas, no se posee ninguna garantía que los proteja y que asegure su salud, decoro e integridad, ya no solo como prestadores sino como seres humanos.

No puede hablarse de estabilidad en el trabajo dada su naturaleza, ya que aunque subsista la materia de trabajo se le da oportunidad a otros que presten sus servicios.

Mejorando los programas del servicio social se contribuiría a que su práctica fuera más precisa, beneficiándose tanto la sociedad como el prestador, convirtiéndose en una fuerza productiva que permita el desarrollo del país en todos los sentidos, sentando las bases para lograr los cambios que se requieren y así superar los problemas de dependencia, alcanzando su desarrollo; para lograrlo se requiere liberar al estudiante de una serie de cargas, principalmente económicas, que le impiden tener un mejor aprovechamiento académico y a futuro, un eficiente desempeño profesional.

De tal forma que estas prácticas al considerarse como un trabajo especial, permiten que el pasante en la licenciatura en derecho goce de los beneficios derivados de la ley laboral como es la remuneración y la seguridad social, entre otras, fundamentales para que mantenga una existencia decorosa.

Podrían incluirse como un trabajo especial, en razón de que existen carreras en las cuales se les toma en cuenta su prestación como servicio social; caso tal es el que se presta con los Ingenieros y Arquitectos, por contemplarlo así el Artículo 109 de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y Transportes y el caso del Médico residente en

periodo de adiestramiento que realiza su año de servicio y que esta reglamentado en su capítulo especial.

En conclusión: el servicio social surgió como una ayuda al Estado, por parte de los estudiantes de educación media superior, en beneficio de la comunidad y de la Nación, estableciéndose en la Carta Magna como servicio profesional de índole social, remunerado y temporal, convirtiéndose después en un requisito previo para todos los estudiantes que quieren obtener un título profesional. Así mismo, es un medio que permite aplicar los conocimientos teóricos adquiridos a la realidad social, complementando la práctica profesional.

Consideramos que además de ser un requisito, debería regularse como una relación de trabajo, estableciéndose este vínculo laboral con el único propósito de que las personas que realizan este servicio, puedan poseer los derechos mínimos que otorga la ley laboral, y conseguir el equilibrio de esa relación, tratando de nivelar las desigualdades; y lograr así la tan anhelada Justicia Social.

Podría hacerse una reestructuración legal partiendo del artículo 53 de la Ley de Profesiones, conservando siempre el carácter de servicio público, pudiendo ser incluido en la ley Federal del Trabajo, en donde se le reconozcan, prevean y protejan los derechos mínimos relacionados con un trabajo especial; sin menoscabar su naturaleza y la integridad de quienes lo prestan, salvaguardando en su favor los derechos especiales que le correspondan por prestar el servicio, ya que si tomamos en cuenta los principios y conceptos generales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que el servicio social es un trabajo temporal, obligatorio y retribuido, cuya finalidad es de carácter social, por que se presta en beneficio y como pago a la sociedad y al Estado por una educación. Todo lo anterior da origen a considerarlo como un trabajo ya que además de estas características especiales presenta los elementos que tipifican a toda relación laboral.



De tal forma, que la prestación del pasante en derecho a los litigantes privados podría ser tomada en cuenta como un servicio social, y no solamente la prestación que se realiza en las dependencias del Ejecutivo Federal a nivel Local o Federal, pues ya se observa que esta tiene una finalidad social y el objetivo es capacitar al estudiante en su futura abogacía y que mejor capacitación que la recibida por un litigante. Así que como es un requisito, podríamos asegurar que es también una relación de trabajo.

El plantear que se pueda tomar en cuenta como un servicio social, la prestación de servicios de un estudiante en derecho a un litigante, es en razón de que el prestarlo únicamente a instituciones públicas perjudican al estudiante, ya que, da lugar a una lista interminable de trámites administrativos y pérdida de tiempo; se comienzan los trámites desde semanas antes de iniciar la prestación y tarda en concluir el trámite hasta entregar la carta de liberación, aproximadamente dos meses después de haber terminado el servicio, así mismo, en la mayoría de los programas en donde se presta, no son lugares adecuados para que un futuro litigante adquiriera la experiencia necesaria para ejercer su profesión, quien mejor que con un abogado para enseñarle la práctica de la profesión, principalmente para los estudiantes que quieren ejercer como litigantes. Pensamos que la consecuencia más perjudicial de prestar el servicio únicamente a instituciones públicas, es el que no realizan un trabajo acorde con los conocimientos teóricos del prestador, pues éste lleva a cabo, actividades que no corresponden a su profesión, ocasionando con esto que no se cumpla el objetivo general de dicha prestación. Motivo por el cual, proponemos que el servicio que presta el pasante en derecho con los abogados, puede considerarse como un servicio social, sin embargo, para considerarlo como tal, debe presentar ciertas características específicas, para que a largo plazo no provoque, una explotación por parte de los abogados.

Aunado a lo anterior y tomando en cuenta la finalidad social de esta prestación, se obliga tanto a los profesionistas como a los estudiantes a ejercer en beneficio de la sociedad. Argumentando esto, la prestación del estudiante al abogado podría servir para cumplir con el servicio social, otorgando al prestador una capacitación más acorde con la realidad en beneficio de la sociedad, pues si el estudiante no se siente satisfecho al

realizarlo y se ve desprotegido de todo derecho derivado de la ley, no tendrá el interés de prestarlo, y mucho menos le interesará el prestarlo en beneficio de la comunidad, realidad cruel pero verdadera, pues debido a las circunstancias económicas y sociales del país, es imposible que sea prestado este servicio de una forma gratuita y sin que se reciba derecho alguno por la prestación.

## CAPITULO IV

### **NECESIDAD DE LEGISLAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL PASANTE EN DERECHO COMO UN TRABAJO ESPECIAL**

La explotación laboral de los pasantes en derecho es un aspecto sombrío en la legislación laboral, ya que ésta, no regula la prestación del pasante; ocasionando con ésto, que no posean derecho alguno derivado del trabajo que realizan; ni siquiera se regulen cuestiones tan importantes como la remuneración; por lo que a la mayoría de los estudiantes trabajadores no les son remunerados sus trabajos con una justa retribución, en el sector no estructurado, dada su condición de estudiante; motivo por el que es uno de los grupos sociales que más amerita protección.

La necesidad de legislar esta prestación como un trabajo especial tiene como finalidad el otorgar a los pasantes las condiciones mínimas de trabajo que les permita prestar sus servicios de forma más eficiente, dotándolos de los consecuentes derechos derivados de la ley, que les garantice una vida digna.

Evitando así la explotación, que bajo el criterio de algunos abogados se ha creado al pensar que "no se tiene que remunerar ni otorgar derecho alguno al pasante en razón de que el trabajo que llega a realizar es el medio por el cual, el estudiante adquiere los conocimientos prácticos, y no propiamente un trabajo que de origen a una relación laboral". Esto ya lo habíamos observado en el contrato de aprendizaje, en el caso de la determinación de su naturaleza, concibiéndolo como un contrato de educación; sin embargo, quedo asentado que éste era un contrato de trabajo (especial) debido a las características que presenta, que dan pauta para catalogarlo como una relación de trabajo; independientemente de las modalidades que tenga la prestación, siendo en este caso propiamente un trabajo y no un contrato de educación.

Tomando en cuenta la afirmación de que el derecho del trabajo surge como un derecho protector de la clase trabajadora, y al ser el estudiante un trabajador (como quedo establecido en el primer capítulo), éste derecho debe protegerlo y otorgarle los derechos mínimos inherentes al ser humano, con la adecuación de las condiciones de trabajo de acuerdo a la naturaleza del servicio que se desempeña.

Desde esta perspectiva, al ser el derecho del Trabajo un producto social, se debe adecuar a las modalidades que impone el ritmo creciente de la sociedad, incorporando así actividades que no tutelaba; ampliando su campo de aplicación, regulando no sólo a los trabajos de la industria, sino extendiéndose a las prestaciones de servicios que se regían bajo el título de "Trabajos especiales". Como es el caso de la prestación de los pasantes en derecho.

Logrando regular de esta manera la totalidad de la clase trabajadora; por lo que creemos que toda prestación subordinada de servicios, como la del pasante en derecho, quedará amparada por el Derecho Laboral, otorgándole así, a los estudiantes el mínimo de garantías consignadas en el artículo 123 Constitucional, para lograr la Justicia Social y elevar el nivel de vida de éstos.

En el artículo antes mencionado se reconoce el principio de que el "TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL" derecho que todo trabajador debe poseer, ya que, el trabajo no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia.

Esto es en razón de que si la sociedad se funda en el trabajo, y exige a los hombres realizar una actividad útil, resulta necesario que ésta adquiera la obligación de otorgar a cada uno de ellos la satisfacción de esas necesidades. De tal forma que si el pasante en derecho presta su trabajo ya sea en beneficio de la sociedad, como servicio social o como

un trabajo especial; deberá dotársele de esas condiciones que le aseguren sus necesidades, no sólo para alcanzar la Justicia Social de este grupo, sino por disposición constitucional del citado artículo 123 Constitucional y el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

El Estado ha tratado de salvaguardar el Derecho al Trabajo con principios de Derecho Social que permiten al trabajador lograr un trato más justo, como son: "La Libertad de Trabajo", "La Igualdad en el Trabajo" y la "Seguridad Social".

### **"La libertad de Trabajo"**

Este principio implica la posibilidad de todo individuo de escoger la actividad que más le acomode a sus necesidades, sin más limitación que la licitud establecida en el artículo 5º Constitucional. Por lo que la persona es libre de dedicarse a una o a otra profesión, mediante una decisión personal que no puede sufrir restricción alguna.

De ahí la afirmación de que "el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta"; este respeto lo debe exigir todo aquel que preste su fuerza de trabajo en este caso el pasante, ya sea en su relación de trabajo o en su relación del servicio social, sin importar la finalidad que persiga mientras sea lícita, porque sino lo hace adquiere la calidad de esclavo.

Así mismo éste principio restringe la libertad para el caso de la libre contratación; pues el artículo 5º Constitucional, prohíbe la celebración de todo contrato, pacto o convenio, en donde el individuo sufra un menoscabo, pérdida o un irrevocable sacrificio de su libertad, cuando se pierda por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, en cuyo caso el Estado tiene el deber Constitucional de asegurar al individuo, su libertad física para que no se vea afectada.

Desgraciadamente el pasante en derecho no goza de respeto, por lo que acepta convenios o pactos que le hacen perder su libertad; pues se obliga con el abogado, a trabajar y a ejecutar todos los actos procesales del juicio, con un mínimo de condiciones; sin que reconozca su prestación como un trabajo; aceptando estas condiciones, en razón de que necesita un trabajo que lo libere de algunas cargas económicas, o porque requiere una **aprendizaje práctica** que lo ayude a ejercer su profesión en el futuro y todo esto es originado porque en la ley no se contempla un trabajo especial que le pueda otorgar todos los derechos que le corresponden a un trabajador.

### **"La igualdad de Trabajo"**

Este segundo principio se encuentra estrechamente ligado con el anterior, es decir, con **"La libertad de Trabajo"**, pues si fueran independientes uno de otro, existirían injusticias al distinguir y clasificar los derechos otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

Al contemplarlas juntas se da igualdad de tratamientos para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; establicándose en el artículo 3º, párrafo segundo constitucional, que **"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"**.

La igualdad se presenta principalmente, en las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo; primeramente la establecida en el artículo 86 de la Ley Laboral, que preceptúa que **"a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"**; y en segundo lugar a lo establecido en el Artículo 5º de dicha ley, las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán de ser proporcionales a la importancia de los servicios e igual para trabajo igual, sin que se establezcan diferencias en razón del sexo, credo religioso, etc.

Los trabajos especiales no quedan exentos de estos principios, aún cuando su naturaleza sea distinta entre sí; pero sí existe un tratamiento distinto, respecto de las condiciones, entre los trabajadores de dos trabajos especiales, en razón de la naturaleza misma del trabajo, sin embargo las condiciones que se establezcan en cualquiera, no podrán ser inferiores a las mínimas establecidas por la Ley, debiendo ser proporcionales a la importancia del servicio.

En el caso de los pasantes en derecho, no cuentan con estos principios esenciales, pues al considerarlo como un estudiante que está aprendiendo por medio del trabajo que realiza, se hace una distinción respecto de los demás trabajadores al no considerarlo como tal, y al no establecerse su prestación como una relación de trabajo, que le otorguen las condiciones mínimas sobre las que se va a realizar la prestación. Al considerarlo como un Trabajo Especial, se regularía estableciéndose estos mínimos y se daría un tratamiento de igualdad, pero tomando en cuenta ya la naturaleza de la prestación y las necesidades propias del estudiante.

### **“Seguridad Social”**

Este es otro de los principios con que debe de contar todo trabajador. La garantía a la salud, la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador, pues tiene derecho a estos principios por ser parte de una relación laboral.

Uno de los grupos que requiere protección del derecho Laboral, son los pasantes en derecho, a los que se les debe extender la seguridad social a fin de que cuenten con todos los medios necesarios para desarrollar su potencial.

Para los estudiantes será siempre fundamental que el derecho del Trabajo les otorgue atención médica que incluya, servicio médico, hospitalarios, quirúrgicos,

farmacéuticos, etc., para proteger su salud y su vida; junto con las condiciones que les permitan alcanzar un alto nivel profesional y académico.

“La seguridad Social es el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateralmente y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los trabajadores asalariados o trabajadores sujetos a una relación subordinada”.<sup>14</sup>

Deberá proteger a las personas vinculadas a otras por un contrato de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica y la naturaleza económica del patrón.

Podemos observar que este derecho como los demás provienen de una prestación de servicios subordinados, por lo que es lógico pensar que si el pasante está subordinado al patrón, tendrá derecho a que se le extienda esta seguridad.

En base a lo anterior podemos determinar que el pasante tiene derecho a gozar de este principio, la seguridad social, por ser parte de una relación jurídica de hecho, independientemente de su calidad de estudiante y de la naturaleza del trabajo.

En sí, la Seguridad Social tiene por objeto el mantenimiento del nivel de vida en cuanto es afectado por circunstancias físicas (enfermedad o accidente), económicas (desempleo), o naturales (vejez, muerte, cargas de familia, etc.)

La previsión Social garantiza también estos derechos, y es el derecho que tiene todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo, a que la sociedad les proporcione los recursos económicos necesarios para continuar gozando de la misma condición de

---

<sup>14</sup> GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro, *Previsión y Seguridad Social del Trabajo*, 1a. edición, Noriega editores, Editorial LIMUSA, México 1989, p. 527.



vida que disfrutan, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir con su trabajo y si es el caso, que se le preste la atención conveniente para su curación y rehabilitación.

"Es una rama del derecho del trabajo que tiene por objeto el estudio, aplicación y práctica de todas aquellas medidas para prevenir los riesgos a que se expone el trabajador y las disposiciones que tienen por objeto cuidar del bienestar y salud del trabajador y sus dependientes económicos".<sup>15</sup>

Surgen los seguros sociales para proteger los riesgos profesionales a que se ve expuesta la población trabajadora, los accidentes, las enfermedades profesionales y la muerte por esta causa. Estos seguros son obligatorios para asegurar a las personas que se encuentran vinculadas por medio de un contrato, aunque se encuentren exentos del pago de impuestos en virtud de alguna ley, ampliándose a personas físicas que realizan actividades independientes.

Los pasantes no gozan de ningún derecho, no se les otorga medicinas, tratamientos, etc., que les permita sanar; si se llegan a enfermar y faltan a trabajar se les descuenta el día si es el caso de que reciban alguna remuneración, y no se les incapacita por no ser trabajadores formales.

En el caso de gente incapacitada o de mujeres embarazadas no existen normas laborales que los protejan, durante el desarrollo de esta actividad, ya no como trabajadores, sino como seres humanos.

Por todo lo anterior creemos conveniente que la seguridad social se debe extender a los pasantes, que como miembros de la sociedad y como trabajadores tienen derecho a tan preciados dones, la salud y la vida. Mediante la prevención de los males, por medios

---

<sup>15</sup> GONZÁLEZ DIAZ, Lombardo. *El derecho Social y la Seguridad social Integral*. Textos Universitarios, UNAM; México 1973, p. 563.

médicos y económicos, que otorguen al estudiante en derecho la solución a sus problemas vitales de existencia.

Considerando, que al pasante no se le otorga ninguno de estos principios, en razón de que su trabajo no es apreciado por lo abogados como tal, sería propicio que se le otorgaran éstos, por medio de legislar su prestación como un trabajo especial.

### **“Condiciones de Trabajo”**

En base a la ley hemos señalado que la prestación del pasante en derecho a un abogado es una relación de trabajo, que va a ser regulada por sus peculiares características como un trabajo especial.

Las consecuencias de la prestación de trabajo, son en primer lugar, la realización de un trabajo personal subordinado, que trae consigo la aplicación de la ley laboral; otorgando con esto al prestador o al pasante las condiciones mínimas que establece la legislación laboral. La cual no puede ser estática, pues para cumplir su función tiene que ser dinámica para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Independientemente de las características especiales que lo conviertan en un trabajo especial, debe gozar de las mismas condiciones de trabajo que poseen los demás trabajadores; en la legislación existe un listado que establece las condiciones de trabajo que se aplicarán a todas las relaciones laborales, salvo las de los trabajos especiales cuando contraríen las particulares de la actividad laboral regulada específicamente.

Se establece que estas condiciones deberán ser igual para trabajo igual, sin que pueda establecerse diferencia por motivo de raza, nacionalidad, credo religioso, etc., de lo que se puede concluir que los individuos podrán trabajar en igualdad de condiciones con

respecto a cualquier otra persona, siempre que desempeñen actividades semejantes, en la misma empresa.

El Doctor. Mario de la Cueva, entiende por condiciones de trabajo, "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en el establecimiento y lugares de trabajo y los que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>16</sup>

La Ley Federal del Trabajo establece como condiciones de trabajo "todas aquellas normas que determinan la jornada de trabajo y sus limitaciones, los días de descanso y las vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación en las utilidades, entre otras prestaciones y beneficios".

Al enumerar estas condiciones la ley, deja fuera otras normas como la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, la higiene y la seguridad industrial, la habitación, la antigüedad y otros derechos obtenidos por los trabajadores en virtud de su trabajo, sin embargo, éstas se relacionan con todas y cada una de las condiciones enumeradas.

### **Jornada de Trabajo**

Empezaremos por resaltar las cuestiones más importantes de esta condición. La jornada de trabajo es el tiempo que humanamente debe comprender el trabajo, El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo establece que "es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para realizar su trabajo".

Así mismo establece una duración máxima de jornada de 8 horas, pudiendo existir una acuerdo entre el trabajador y el patrón para fijar otra jornada, tomando en cuenta las

---

<sup>16</sup> SOTO ALVAREZ, Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Norega editores, Limusa, México 1985, p. 218.

circunstancias especiales de la prestación, sin embargo, nunca podrá exceder de los máximos legales.

Respecto de los estudiantes, debe fijarse una jornada que le permita trabajar y estudiar al mismo tiempo, con una duración de 5 horas diarias, tiempo suficiente para que pueda realizar su trabajo y le quede tiempo de estudiar. Esta fijación es en razón de que al ser un trabajo especial, la jornada debe adecuarse a las características del mismo, sin que sea indispensable aplicar la jornada diaria de 8 horas, pues aunque el pasante labore dos horas o cuatro horas diarias, este tiempo constituye su jornada por la que recibirá un pago cuando menos del salario Mfimo general.

#### **Días de descanso**

Relacionada con la jornada de trabajo se halla la reglamentación de los descansos en las labores.

Estos son de dos especies: a) El descanso semanal:  
b) El descanso obligatorio.

a) El descanso semanal.

Todo trabajador para tener derecho al día de descanso semanal, necesita trabajar seis días, pues al completarse este período, el patrón estará obligado a conceder el descanso con pago del salario. Este día deberá pagarse con el importe de un día de salario, y en el caso de que el trabajador labore tendrá derecho a que se le pague, su salario ordinario, y un salario doble, es decir un salario triple, además del 25% si trabaja el domingo.

Para la reglamentación de este día respecto de los pasantes debe de tenerse en cuenta las posibilidades económicas del abogado para ver si esta en posibilidad de pagar un salario triple; pues consideramos que para los pasantes es una gran ventaja que se les pague este día independientemente de que laboren o no.

**b) El descanso obligatorio.**

Estos días los establece expresamente la ley en el artículo 74, al mismo tiempo, tanto los trabajadores como los patrones podrán acordar por medio del contrato colectivo los días que consideren para celebrar sus acontecimientos. Si el trabajador presta sus servicios este día, recibirá independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio un salario doble, la razón de ser de este pago es para que el trabajador, pueda subsistir a pesar de que no trabaje.

En el caso del pasante si no trabaja no se le paga, por lo que muchos de ellos prefieren trabajar sin importarles que sean descansos obligatorios.

**Las vacaciones**

Respecto de las Vacaciones el pasante las disfrutara cuando tenga más de un año y no podrá ser inferior a 6 días laborables, aumentando dependiendo del número de años de servicio. Además del salario que les corresponda durante el periodo de vacaciones tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre ese salario para que pueda disfrutar dignamente sus vacaciones.

Tomando en cuenta que el pasante realiza principalmente sus labores en los tribunales y en éstos, dan a sus trabajadores vacaciones en el mes de julio y diciembre sería conveniente que el estudiante pudiera disfrutar de una o de otras, pero siempre con

la remuneración correspondiente que se recibirá independientemente de que no asista a laborar.

### **El salario**

Es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona la empresa, pues basta con que el trabajador permanezca a disposición del empresario y éste dirija sus actividades, para que se produzca la obligación de pagar la retribución correspondiente, que nunca será inferior a la marcada por la ley, que deberá tomar en cuenta las posibilidades de la empresa y al mismo tiempo hacer posible la superación del trabajador.

Debemos recordar que en el primer capítulo quedó establecido que la prestación del pasante era una relación laboral, pues el estudiante presta sus servicios al abogado, subordinando su trabajo a éste, de donde surge la obligación de pagar el salario. De manera tal que queda una vez más establecida la necesidad de legislar esta prestación, para que se le otorgue este derecho.

La Ley Federal del Trabajo establece que el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>17</sup>

Constitucionalmente se sostiene que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Pues todo servicio que produzca utilidad a la persona en cuyo favor se hace el trabajo, debe retribuirlo, por lo tanto, aunque la relación jurídica entre las partes fuera nula, corresponderá al patrón abonar lo que ese trabajo vale.

---

<sup>17</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit.

Es evidente que el trabajo del pasante, le produce beneficios al abogado, pues al llevar a cabo los actos procesales en un juicio, lo hacen obtener una sentencia, sin embargo, no debemos olvidar que esa relación de trabajo surge no de un contrato de trabajo sino de una relación jurídica de hecho, y de ella deriva la obligación de éste, de pagar el salario.

El salario, se manifiesta como salario Mfimo, el salario remunerador o el salario justo teniendo como finalidad asegurar al hombre una existencia decorosa. El salario Mfimo es la protección menor que la sociedad concede a los hombres que deberá llevarlos a una existencia decorosa.

El artículo 90 de la Ley Laboral establece que "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Asf el salario tiene un limite retributivo, pues el salario Mfimo es la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en el lugar y tiempo fijado, de esta forma se limita la posibilidad de la explotación, pues va más allá de la voluntad del trabajador, que le impide ofrecer sus servicios a cambio de una muy baja remuneración. Es un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que el trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

No se especifica en la ley que éste se pague por jornada máxima sólo se indica que es por jornada de trabajo, lo que indica que puede ser de 8 o de menos horas, caso tal es la jornada del pasante.

Quando se observa la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución no alcanza ni un salario mínimo surge el Salario mínimo profesional que guarda relación con las capacidades del trabajo y cuya función primordial consiste en elevarse sobre los salarios Mínimos generales, considerando las condiciones de las diferentes actividades industriales y comerciales.

El artículo 123 constitucional, en su fracción VI concibe al salario mínimo Profesional. Este salario se considera como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficio o trabajos especiales y constituir así el mínimo remunerador de la profesión".<sup>38</sup>

El artículo 85 determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

El salario remunerador es un salario justo, es lo que corresponde ganar al trabajador, fundada en su preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado y esfuerzo, esto trae consigo que un trabajador no pueda recibir un salario inferior al mínimo cuando trabaja la jornada legal; siendo remunerador y justo cuando permita al trabajador elevar al máximo su vida y la de su familia, en los planos económicos, social y cultural.

Sin embargo, el salario que se le paga en ocasiones al pasante es ínfimo pues no alcanza ni siquiera la retribución general, y consecuentemente no cubre las necesidades de la familia, y al ser la prestación del pasante, la realización de actos que sirven para ejercer su profesión, debería pagárseles el salario Mínimo Profesional.

---

<sup>38</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, Trabajadores UNAM, México 1974, p. 317



### **Participación en las utilidades.**

El reparto de utilidades es un principio de justicia social cuyo propósito se limita a reconocer al trabajo como elemento indispensable de la empresa y que como tal tiene derecho a compartir sus beneficios.

Este derecho se enuncia en el artículo 123 Constitucional Fracción IX del apartado "A". Son sujetos obligados a dar participación, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del ISR tengan trabajadores a sus servicio. Con esto podemos afirmar que el abogado que tiene su despacho constituido o no en una Sociedad Anónima es un contribuyente del Impuesto sobre la Renta y en el caso que tenga bajo su subordinación a algún pasante deberá otorgar, este reparto.

De esta forma, el artículo 127 de la Constitución establece que las personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, están obligados a dar la participación; no quedan sujetos al régimen general pero su obligación se limitará a entregar un mes de salario. Artículo 127 Fracción III.

El artículo 126 de la Ley antes mencionada, nos proporciona una relación de personas, que están exceptuadas de esta obligación, sin embargo, en ninguna de las fracciones se habla de que queden exceptuados los abogados que tienen a su cargo pasantes en derecho o de profesionistas.

Estas son las mínimas condiciones de trabajo con que debe contar toda persona que realiza una labor subordinada, incluyendo en ellos a los pasantes. Entre las condiciones de trabajo se establecen obligaciones y derechos para ambas partes de donde derivan las obligaciones imperativas que son medidas destinadas a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar en la elevación presente y futura de sus

niveles de trabajo. Entre las que se encuentran la Capacitación y el Adiestramiento, que debe ser proporcionado por el patrón, la antigüedad, el derecho a la habitación, los riesgos de trabajo, etc.

Consideramos un punto muy importante lo relativo a los riesgos de trabajo motivo por el cual lo abordaremos más profundamente.

### **Riesgos de trabajo.**

Puntualizaremos de una manera especial los riesgos de trabajo, ya que los pasantes en derecho a demás de estar desprotegidos por no contar con las condiciones de trabajo que regulen su prestación, no están protegidos de los riesgos a que están expuestos, pues no se les otorga atención médica y mucho menos una indemnización en caso de quedar incapacitados o en caso de muerte.

A fin de mantener la fuerza de trabajo es necesario eliminar los riesgos ocasionados por el trabajo. En México toda persona tiene derecho a la seguridad social, la cual entre otras cosas garantizará el establecimiento de los seguros para proteger los riesgos profesionales a que se ven expuestos los trabajadores, estos son los accidentes, las enfermedades profesionales y la muerte.

Los riesgos de trabajo son: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional; uno y otro son perturbaciones orgánicas a las que están expuestas los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo, sin que se contemple en ésta la vejez y la muerte que son acontecimientos inevitables.

El accidente es la lesión orgánica o la perturbación funcional debido a la acción repentina de una causa exterior sobrevenida con motivo en ejercicio del trabajo, sea inmediata o posterior a la muerte. También se considera como accidente el que se

produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo o viceversa.

La lesión orgánica es la pérdida total o parcial de un órgano del cuerpo humano, a la pérdida total o parcial de su función, y esto debido a los accidentes que puede sufrir el pasante.

La enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen en el desempeño de un trabajo, o en el medio que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Los empresarios son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión que ejecuten. De manera tal que los accidentes o enfermedades del pasante las deberá cubrir el abogado

Los riesgos son los que pueden sufrir los estudiantes a bordo de un transporte público, automóvil particular o mientras deambula por la banqueta, desde su domicilio hasta la escuela o viceversa o de su domicilio al trabajo, accidentes dentro del centro de trabajo, o accidente fuera del establecimiento, cuando concurren en el desempeño del trabajo.

Las prestaciones correspondientes por un riesgo de trabajo son:

- 1.-Atención médica y quirúrgica;
- 2.-rehabilitación;
- 3.-hospitalización;

**4.-ministración de medicamentos y material de curación;**

**5.-aparatos de prótesis y ortopedia e;**

**6.-indemnización.**

Todo riesgo supone la pérdida temporal o definitiva de la ocupación o disminución de la capacidad de trabajo, produciendo una incapacidad, las cuales pueden ser:

a) **Incapacidad temporal.-** es la pérdida de facultades o aptitudes que impiden parcial o totalmente a una persona desempeñar su trabajo durante un tiempo determinado, el patrón en este caso tiene una responsabilidad económica, que será la de pagar al trabajador una indemnización equivalente al pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.

b) **Incapacidad permanente parcial.-** es la disminución relativa de facultades o aptitudes de una persona para el trabajo; la responsabilidad económica será el porcentaje de la indemnización correspondiente a la incapacidad que resulta de aplicar los máximos y mínimos establecidos en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo.

c) **Incapacidad permanente total.-** es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le impide realizar cualquier trabajo durante el resto de su vida, la responsabilidad del patrón es cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de 1095 de salario.

d) **Muerte.-** en este caso la indemnización serán:  
I.- dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.

**II.- Una indemnización, equivalente a 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.**

**En conclusión si se legisla el trabajo del pasante en derecho se logrará que este adquiera los derechos mínimos derivados de su trabajo que realiza subordinadamente, teniendo así la posibilidad de elevar su nivel de vida, además del académico, y la regulación más justa de su prestación evitando la explotación que se originó por la falta de disposiciones que rijan su trabajo. Otorgándole así la justicia social que le corresponde como trabajador y como ser humano.**

## **CAPITULO V**

# **CONCLUSIONES**

**Como resultado de las investigaciones realizadas en este trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:**

La prestación de servicios del pasante de la licenciatura en derecho con los litigantes privados, presenta los elementos constitutivos de la relación laboral, por lo consiguiente, esa prestación constituye una relación de trabajo.

Por ser una relación de trabajo debe regularse por el derecho de la materia, el cual le otorgará al pasante, los derechos y condiciones mínimas inherentes al trabajo mismo; para lograr la justicia social a que toda persona tiene derecho.

Esta prestación, debido a que presenta la modalidad de que, por medio del trabajo el pasante adquiere la práctica para poder ejercer su profesión, no se puede regular con las normas generales de la relación de trabajo, sino que deberá regularse por un trabajo especial, que se adecuará a dichas circunstancias.

El presente estudio reconoce la explotación de que es objeto la prestación de servicios del pasante, por lo que propone que se le asigne la categoría jurídica que se merece, para lograr la tan anhelada justicia social, a que tiene derecho este grupo, dando así, una solución práctica y fundada en preceptos legales.

**Es posible legislar la relación del pasante de las licenciaturas, como una relación de trabajo, en razón de que a través de la historia han existido figuras como, el contrato de aprendizaje y el contrato de los médicos residentes en periodo de adiestramiento; que han regulado las relaciones en donde a través del trabajo se adquiere la práctica, siendo regidos por contratos de trabajo especiales. Formando estas dos figuras jurídicas, un antecedente para la posible regulación de la prestación del pasante.**

**La prestación de servicios del pasante de la licenciatura en derecho al litigante privado, al ser una relación de trabajo, podría ser considerada como un servicio social, en virtud de que éste tiene el carácter de trabajo obligatorio, retribuido y en beneficio de la comunidad, lo cual, no impide que pueda merecer los derechos que otorga la ley a toda persona que realiza un trabajo.**

**El hecho de ser una relación de trabajo la pasantía, implica que los pasantes pueden gozar de todos los derechos que la ley otorga a cualquier persona que presta un trabajo a otra, a cambio de un salario, evitándose la explotación que se puede originar por la falta de disposiciones que rijan su trabajo.**

**A demás de las condiciones de trabajo se le debe otorgar derechos como la seguridad social, el aguinaldo, capacitación y adiestramiento, que hacen posible que grupos desprotegidos como estos, alcancen los beneficios a que todos los trabajadores tienen derecho.**

**En vista de lo expresado anteriormente, consideramos indispensable para los pasantes, la medida de legislar dentro del articulado de la Ley Federal del Trabajo esta prestación como un trabajo especial, para salvaguardar los derechos y necesidades del pasante. Buscando así, proteger las carencias sociales, económicas y laborales del mismo.**

## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ, ZAMORA Y CASTILLO.** Tratado de Política Laboral y Social, Editorial Heliastro SRL, Tomo II, Argentina Buenos Aires, 1972.
- ALCALÁ, ZAMORA Y CASTILLO-Y. CABANELLAS DE TORRES.** Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, Buenos Aires Argentina.
- ALONSO GARCÍA, Manuel.** Curso de Derecho del Trabajo, 4ª edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.** Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, Trabajadores UNAM, México, 1974.
- ARIAS ALICIA, Fernando.** Atracción de Recursos Humanos, 7ª. edición, Editorial Trillas, México 1979.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** Las obligaciones en el Derecho del Trabajo 1ª edición, Editorial DEPALMA, México 1978.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo, 8ª. edición, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial HARLA, México 1996.
- CABANELLAS, GUILLERMO.** Contrato de Trabajo, Volumen IV, Editorial Heliastro SRL, Buenos Aires Argentina 1972.
- CABANELLAS, Guillermo** "Tratado de política laboral y social", Editorial Heliastro SRL, Tomo II, Buenos Aires 1972.
- CANTÓN MOLLER, Miguel.** Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral, Cárdenas Editores y Distribuidores, México 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 38 Lecciones de Derecho Laboral, 7ª. edición, Editorial Trillas, México 1992.
- CASTORENA, José de Jesús.** Manual de Derecho Obrero, 6ª. edición, Tipográfica para OFF SET "ALIE", México 1984.
- DAVALOS, José.** Derecho del Trabajo I, 3ª. edición, Editorial Porrúa, México 1990.
- DE LA CUEVA, Mario.** Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12ª. edición, Editorial PORRUA, México 1990.



- DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II; Editorial PORRUA, México 1990.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 9a. edición, Editorial Porrúa, México 1992.
- DELGADO MOYA, Ruben, El Derecho Social del Presente, 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1977.
- DOBB, Maurice, Salarios, Fondo de cultura Económica; México
- El Trabajo en el Mundo, Tomo II, OIT, Ginebra, Editorial Nueva Sociedad, 2a. edición, 1990.
- El Trabajo en el Mundo, Tomo V, Oficina Internacional de trabajo, Ginebra OIT; Ginebra, Editorial Nueva sociedad, 1a edición, 1992.
- GARCIA FLORES, Margarita, La seguridad Social y la Población Marginada en México, 1a. edición, UNAM, México 1989.
- GONZÁLEZ DÍAZ, Lombardo, El Derecho Social y la Seguridad Integral, Textos Universitarios, UNAM, México 1973.
- GONZALEZ DÍAZ, Lombardo, Proyecciones y ensayos socio-políticos, Editorial Botas, México 1963.
- GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro, Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, 1a. edición, Noriega Editores, Editorial Limusa, México 1989.
- GÓMEZ GOTISCHALK Y BERMÚDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, T I, Cárdenas Editores y distribuidores, México 1977.
- GÓMEZ GOTISCHALK Y BERMÚDEZ, Curso de Derecho del trabajo, Tomo II, Cárdenas Editores y distribuidores, México 1979.
- GUERRERO EUQUERIO, Manuel, Derecho del Trabajo, 13a. edición, Editorial Porrúa, México 1977.
- KROTOSCHIN, Ratti, Código del trabajo anotado de la legislación Argentina Vigente, 2a. edición, Editorial DEPALMA, 1963.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1947.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Los Salarios, ALFAOMÉGA, México, 1992.

**-ROSSELET, Jean. El adolescente Aprendiz. 5a. edición, Editorial PLANETA, Barcelona, 1974.**

**-RUPRECHT, ALFRED. Contrato de trabajo. Bibliográfica OMEBA, Editores Libreros, Argentina 1960.**

**-SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Noriega editores, Editorial Limusa, México 1985.**

**-VASILACHIS DE GALINDO, Irene. Enfermedades y Accidentes laborales. Un análisis sociológico y jurídico. Buenos Aires.**

### **LEGISLACIÓN.**

**-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

**-LEY DE VÍAS GENERALES DE COMUNICACIÓN**

**-LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**-LEY FEDERAL DE EDUCACIÓN**

**-LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL, RELATIVA AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN EL D.F.**

**-REGLAMENTO DEL SERVICIO SOCIAL DE LA ENEP ACATLAN**

**-REGLAMENTO GENERAL DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE LA U.N.A.M.**

**-REGLAMENTO GENERAL DE EXÁMENES DE LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN**

**-REGLAMENTO GENERAL DEL SERVICIO SOCIAL DE LA U.N.A.M.**