

308
2ef



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

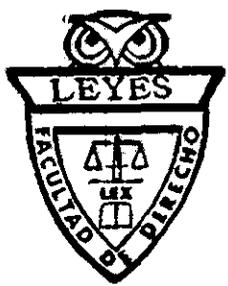
FACULTAD DE DERECHO

27/10/99
27/10/99
27/10/99

EL TRABAJO DE LOS MERITORIOS
EN EL PODER JUDICIAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ADRIANA MARTINEZ OLVERA



ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

MEXICO, D. F.

1999

0278962

TESIS CON
PALLA 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:

POR INCULCAR Y FOMENTAR EN MI,
EL ESPIRITU DE SUPERACION CONSTANTE, Y
DARME TODO SU AMOR Y APOYO INCONDICIONAL.

A MIS HERMANOS

GIOVANNA STEPHANIE Y OSCAR PAVEL

POR MOTIVARME PARA LOGRAR MIS PROPOSITOS E
ILUSIONES.

ERIC RAMOS GARCIA

PORQUE CON TU AMOR, TIEMPO Y
COMPRENSION ENCONTRE EL APOYO
NECESARIO PARA LOGRAR UNA META MAS.

**ANGIE, ENRIQUE, HECTOR, HORTENSIA,
JANETH, MARISELA, SAMANTHA, VICTOR.**

GRACIAS POR ENSEÑARME A VALORAR
EL SIGNIFICADO DE LA AMISTAD.

LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

POR SU APOYO Y GUIA PARA CONCLUIR
EXITOSAMENTE ESTA TESIS.

**U.N.A.M. Y PROFESORES DE LA
FACULTAD DE DERECHO**

CON LA FORTALEZA DE LA BASE
CONSTRUIRE MI EXITO, POR ELLO
AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD Y
A LA FACULTAD DE DERECHO EL
APOYO ACADEMICO DURANTE MI
PREPARACION PROFESIONAL.

INDICE

EL TRABAJO DE LOS MERITORIOS EN EL PODER JUDICIAL

PAGS.

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.- Elementos de la Relación de Trabajo	
1.1 Patrón	1.
1.1.2 Trabajador	4.
1.2.- Salario	7.
1.3.- Relación de trabajo	14.
1.4.- Jornada de Trabajo	18.
1.5.- Estado	22.
1.6.- Poder Judicial	23.
1.7.- Servidores Públicos	25.
1.8.- Pasante de Derecho	27.
1.9.- Meritorio	29.
1.10.- Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado	30.
1.10.1 Contrato de Aprendizaje	33
1.11.- Clasificación de Trabajador	34
1.12.- Pasante de Derecho Meritorio	36

CAPITULO I I

ASPECTOS HISTORICOS

2.1.- Breves Antecedentes de los Meritorios	39.
2.2.- Contrato de Aprendizaje	40.
2.3.- Contrato de Trabajo a Prueba	61.

CAPITULO I I I

MARCO JURIDICO

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123	71.
Apartado "A"	72.
Apartado "B"	77.

3.2.- Ley Federal del Trabajo 78. |

3.3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 81. |

3.4.- Ley Reglamentaria del Artículo 5º. Constitucional 86. |

3.5.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación..... 88. |

3.6.- Ley Orgánica de los Tribunales del Justicia del Distrito Federal 90. |

3.7.- Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal 94. |

3.8.- Jurisprudencia 97. |

CAPITULO I V

EL TRABAJO DE LOS MERITORIOS EN EL PODER JUDICIAL

4.1.- De los trabajadores Meritorios	106.
4.2.- Características de los Trabajadores Meritorios	110.
4.2.1 Estructura del Poder Judicial	115.
4.3.- Propuestas para regular el trabajo de los Meritorios	120.
4.4.- De un reglamento para los trabajadores Meritorios	129.
CONCLUSIONES	134.
BIBLIOGRAFIA	137.

INTRODUCCION

Consideramos que el crecimiento urbano en las ciudades de nuestro país, se ha presentado de manera importante, generando diferentes problemas en la urbe de la magnitud de nuestra capital, ya que es evidente que la problemática que enfrentamos para obtener un empleo, para realizar una carrera profesional y recibir los ingresos necesarios para satisfacer los requerimientos indispensables es difícil de cumplirse.

Podemos mencionar que entre los problemas más importantes que aquejan a nuestro país, es el desempleo, falta de presupuesto por parte del Gobierno para poder ofrecer un mayor número de empleos, así como salarios más justos.

Pensamos que debido a las situaciones antes señaladas el Poder Judicial admite a los trabajadores meritorios, situación que motivó a realizar un análisis jurídico, para saber la situación laboral a que se sujetan sus relaciones de trabajo.

Cabe mencionar que este grupo de meritorios está integrado en gran parte por pasantes de derecho, que pretenden obtener experiencia, reafirmar los conocimientos que adquieren en la Facultad, o bien iniciar una carrera judicial.

En el capítulo primero exponemos los conceptos generales relacionados con la figura del meritorio, de los cuales podemos mencionar que se puede considerar al meritorio como trabajador que

presta sus servicios al Poder Judicial, quien es el patrón, existiendo subordinación, de la que surge una relación de trabajo entre estos. Asimismo nos damos cuenta de que el meritorio no percibe un salario, sino eventualmente gratificaciones, cumple con una jornada de trabajo, y no goza de seguridad social entre diversas situaciones.

En el segundo capítulo, presentamos los antecedentes históricos del contrato de aprendizaje, desde la época antigua, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ya no está vigente en la actualidad. El contrato de trabajo a prueba que tampoco tiene vigencia pero que en algunos casos aún se presenta.

En el tercer capítulo analizamos el marco jurídico dentro del cual se puede encontrar regulada la figura del trabajador meritorio, y las bases a las que se sujeta su relación de trabajo, estudiando nuestra Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley reglamentaria del artículo 5º. Constitucional, Ley Orgánica de los Tribunales del Fuero Común y la Jurisprudencia.

En el cuarto capítulo se trata de llenar la problemática de los trabajadores meritorios, sus características, exponiendo asimismo las propuestas que pretendemos se tomen en cuenta para la regulación de esta figura, presentamos un reglamento de las que establece las más esenciales normas a las que se deben sujetar las relaciones de trabajo.

Consideramos que el tema de los trabajadores meritorios merece que nuestros legisladores o bien el Consejo de la Judicatura, tome en cuenta y estudie la situación laboral de estos trabajadores, ya que como veremos carecen de los más elementales derechos en el trabajo que desempeñan, logrando así incorporarlos como trabajadores de pleno derecho y contribuyendo a erradicar injusticias en los diferentes ámbitos de la actividad humana en nuestro país.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Para el desarrollo de este trabajo es necesario explicar diversos conceptos relacionados con el trabajo de los meritorios en el Poder Judicial.

Trataremos de establecer la calidad del meritorio, encuadrándolo en todos y cada uno de los conceptos mencionados en el presente capítulo.

1.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

1.1 PATRON

Deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a la personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad parar con los individuos integrantes de la comunidad.

Al patrón se le ha denominado empleador, deudor de salario, acreedor de trabajo, patrono pero el más usual es el primero, además de ser el concepto utilizado por la Ley Laboral vigente.

En la doctrina encontramos diferentes definiciones del término patrón, las cuales aportan nuevos elementos para conceptualizar esta definición, como lo veremos en seguida.

Para el maestro Briceño Ruiz, patrón es: "la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores"¹

Este autor utiliza la palabra recibir en lugar de utilizar, debido a que este contiene un aspecto más económico, es decir se obtiene alguna ganancia, de tal manera que no solamente se obtienen beneficios al crear bienes, sino que también los hay por la simple prestación del servicio.

Algo que no contempla esta definición es la subordinación, ya que, de esta se desprende el poder de mando del patrón, y por consiguiente la naturaleza jurídica del patrón.

Nestor de Buen dice que patrón "Es la persona que puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²

Este autor difiere del Dr. José Dávalos y del maestro Briceño Ruiz en cuanto a que habla de un tercero que es el trabajador, y hace mención al término retribución que los anteriores autores no señalan,

¹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. pag 151.

² DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa. Octava Edición. México. 1990. pag. 97.

por lo que pensamos que es la definición correcta, toda vez que hace referencia a los tres elementos, como lo son: trabajador, recibe la prestación de un servicio y retribución.

Cabe hacer mención que muchos patrones son incapaces de dirigir la actividad de los trabajadores, pero siguen teniendo esta calidad.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10 señala: patrón "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De esta definición podemos señalar dos elementos:

- a) Patrón es la persona física o moral;
- b) Utilización de los servicios de uno o varios trabajadores.

Este concepto hace referencia a la persona física o moral, no siendo necesario hacer tal aclaración, ya que solo se puede hacer referencia a persona.

En relación a la utilización de servicios no sólo comprende esta actividad ya que también se crean bienes y se crean servicios, por lo que pensamos que esta incompleta esta definición.

Del análisis de las anteriores definiciones, podemos concluir que patrón es la persona física o moral que recibe y dirige el trabajo de uno o varios trabajadores, y que otorga una retribución.

1.1.2.- TRABAJADOR

Este término es muy amplio y ha tenido diversas connotaciones, así se le ha llamado obrero, jornalero, operario, acreedor de salario, deudor de trabajo y trabajador del campo entre otras.

El párrafo segundo del artículo 8°. define al trabajo de la siguiente forma: " se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Consideramos que trabajo es la actividad humana, que crea bienes y ofrece servicios, con la finalidad de satisfacer sus requerimientos esenciales, ya que la naturaleza del trabajo es satisfacer las necesidades del hombre.

La doctrina en relación al término de trabajador, expone los siguientes criterios:

El autor Guillermo Cabanellas, afirma que trabajador "...es la persona que por cuenta de otra trabaja en relación de dependencia, entendiéndose por esta la actividad laboral no sólo la que se ejecuta en forma manual, y si toda aquella que se presta en beneficio de un patrono...".³

³CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral "Doctrina y Legislación". T.II. V.I 13a. ed. Heliasta. Argentina 1988. pag. 211

Este autor hace referencia al término de dependencia en lugar de subordinación como lo hacen los autores abajo citados; también señala a la actividad no sólo manual, pudiendo ser la intelectual con el fin de beneficiar al patrón.

El Dr. José Dávalos: hace mención que “trabajador son todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales”.⁴

Este autor habla de lineamientos Constitucionales y las garantías constitucionales a las cuales se deben sujetar las relaciones de trabajo, para que exista una relación de trabajo, se pueda considerar un vínculo entre trabajador y patrón.

Por su parte el Prof. Alberto Briceño, afirma que trabajador es: “la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado”.⁵

En relación a este concepto sólo habla de la prestación de un servicio, que debe ser personal y subordinado, sin hacer mención a los autores que arriba se mencionan, como es el aspecto legal al cual se sujetan los contratos de trabajo y la actividad que desempeña la persona que presta el servicio, dando la misma definición de la Ley Federal del Trabajo vigente.

⁴ Op Cit. Dávalos. José. Derecho del Trabajo I, pag. 90.

⁵ Op Cit. BRICENO RUIZ Alberto Derecho Individual del Trabajo. pag. 183.

Por lo que estamos de acuerdo con la definición del autor Guillermo Cabanellas, ya que toma en cuenta la relación de dependencia del trabajador hacia el patrón y la prestación de servicios que pueden ser materiales o intelectuales mismos que son en beneficio del patrón.

De acuerdo con el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo expresa que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado".

A diferencia de los autores José Dávalos y Cabanellas, la ley habla de persona física o moral, mencionando el término de trabajo, que en el segundo párrafo de este artículo es considerado como "... toda la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio". Coincidiendo en la subordinación a que esta sujeta el trabajador.

De las anteriores definiciones podemos concluir que Trabajador es: la persona física que proporciona un servicio personal y subordinado, con la finalidad de obtener un salario.

Cabe hacer mención que el trabajador siempre tiene que ser una persona física; ya que las personas morales nunca pueden ser trabajadores y que proporciona un trabajo personal y subordinado, cuya finalidad es obtener un salario, para la satisfacción de sus necesidades más elementales.

1.2.- SALARIO

En la doctrina encontramos distintas definiciones del término salario, las cuales aportan elementos para su conceptualización, como lo veremos en seguida.

Su significado etimológico viene de la palabra *salarium* de sal, mientras que la palabra *sueldo* hasta cierto punto equivalente, procede la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

El Profesor Mario de la Cueva, al respecto dice que salario "... es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."⁶

Este autor concibe al término salario como una retribución que debe percibir el trabajador, con el fin de que pueda llevar una vida digna y que proporcione a su familia una vida decorosa, pero no es posible definir lo que es una vida decorosa, toda vez que en la actualidad el trabajador apenas y puede solventar las necesidades primordiales de su familia.

⁶ Dela Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo, T.I. Porrúa, Décimo Tercera Edición. México. 1993. pag. 294.

El Dr. Guillermo Cabanellas de Torres establece que "salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajado realizado".⁷

Hace referencia a la compensación que otorga el patrón al trabajador por el desempeño de su trabajo, sólo mencionando la retribución que otorga al mismo, no definiendo si este debe alcanzar para llevar una vida decorosa para el y su familia.

El Dr. Miguel Borrell Navarro establece que "salario es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, como instrumento de distribución de riqueza y de justicia social".⁸.

El Dr. Miguel Borrell, habla de una contraprestación, como instrumento de riqueza y justicia social que es la que se distribuye y asegura a cada individuo los beneficios proporcionales a que tiene derecho, de modo que cada quien pueda obtener alimentación, vivienda, vestido, etc.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala el siguiente concepto respecto al salario: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

⁷ CABENELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, Unodécima Edición. México. 1994. pag. 358.

⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. Cuarta Edición. México. 1994. pag. 99.

La definición dada por nuestra Ley, solo habla de retribución, sin mencionar como los autores arriba citados el alcance del salario.

Esta definición es muy vaga ya que solo habla de retribución que se debe otorgar al trabajador por su trabajo no importando si este alcanza o no para satisfacer sus necesidades más elementales.

En la actualidad debemos considerar que la esencia y finalidad del salario, no es la contraprestación por el servicio prestado, sino que es satisfacer las necesidades del trabajador y su familia por lo que éste, debe ser remunerador tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, situación que no se presenta, ya que existen trabajadores que desempeñan largas jornadas de trabajo y perciben un sueldo que no llega a cubrir las necesidades elementales de una familia.

De acuerdo con el artículo 83 de nuestra Ley, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El Prof. Ramírez Fonseca presenta una forma de clasificar al salario, siendo esta la siguiente:

"a) Salario por Unidad de Tiempo: es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para prestar sus servicios.

b) Salario por unidad de obra o a destajo: Destajo deriva de ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, lo que importa es el resultado

La retribución que se pague será tal que para que un trabajo normal, en una jornada de 8 horas de por resultado el salario mínimo por lo menos.

c) **El salario a destajo:** Suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

d) **Salario por Comisión:** Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.

e) **Salario a precio alzado:** El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85 de nuestra Ley.⁹

f) **De cualquier otra manera.** La ley es prolija en otras formas para determinar el salario; salario por viaje en los buques (art. 196), salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte.

⁹ DAVALOS José, Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1997. pags. 205 a 207

g) En efectivo y en especie: El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.

El artículo 84 señala como es la integración del salario la cual es la siguiente:

“Se integra de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

En relación a este tema se considera que debe ser remunerador entendiéndose que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Consideramos que salario es la retribución establecida entre el trabajador y patrón por la prestación de un servicio prestado.

Jesús Castorena establece un sistema para la fijación del monto del salario, la que a continuación se explica:

“ El monto del salario esta determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia.

El monto del salario se establece por el juego de la oferta y la demanda; a escasez de la mano de obra, mayor salario, y abundancia de mano de obra, menor salario.

El monto del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo.

El monto del salario depende del régimen de la tierra, a medida que crece la renta de la tierra, disminuyen el monto del salario y del interés.

El monto del salario se determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo".¹⁰

Podemos considerar que en el sistema para la fijación del salario se deben tomar en cuenta todas las necesidades del trabajo, en función del lugar en donde vive, trabaja, labor que desempeña y el tiempo que la realiza.

El autor Francisco Ramírez Fonseca afirma la existencia de varios tipos de salario:

a) Salario Mínimo: El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

b) Salario Remunerador: Interviene un principio básico de proporcionalidad. En su determinación deben estar presentes técnicas

¹⁰ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresora. Quinta Edición. México. 1984. pag. 126.

de la administración de sueldos y salarios: análisis, descripción y evaluación de puesto, prescindiendo totalmente del aspecto subjetivo, esto es, de las cualidades del trabajador que ocupe o vaya a ocupar el puesto.

c) **Salario Fijo:** Recibe el nombre de salario fijo el que se pacta por unidad de tiempo, cualquiera que sea la unidad que se tome en consideración.

Así entonces se puede fijar el salario por hora, día, por semana o por año.

d) **Salario Variable:** En este salario la ley tiene una enorme laguna, pues no nos dice nada al respecto. Sin embargo la Corte ha señalado que por analogía debe aplicarse el contenido en el artículo 89 y a pagar de acuerdo con el promedio de los últimos treinta días efectivamente trabajados.

e) **Salario Mixto:** Se integra por una parte fija y otra variable y sigue, en lo general las reglas del salario variable.

f) **Salario Integral²:** Este tipo de salario plantea dos interrogantes:

1) Como se integra el salario. establecido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como ha quedado anteriormente señalado.

2) Que elementos lo integran, y cual es su objeto de determinar el concepto de su integración. Se toma en cuenta la integración en torno a la cuota pagada al INFONAVIT y al Seguro Social.¹¹

1.3.- RELACION DE TRABAJO

Los elementos que intervienen en la relación de trabajo son el patrón y trabajador los cuales han quedado definidos. Ahora nos ocuparemos de proporcionar los elementos de la relación laboral, para posteriormente definirla.

La relación laboral es una relación jurídica, que se traduce en obligaciones impuestas por el Derecho Objetivo, tendientes a regular los actos que se generan entre dos o más sujetos, siendo el caso de trabajador y patrón.

La relación de trabajo se forma cuando concurre la voluntad como uno de los derechos derivados del artículo 5o. constitucional en el que se expresa "que a nadie se puede obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

La doctrina nos proporciona las siguientes definiciones de lo que debe entenderse por relación de trabajo las cuales se mencionan en seguida.

¹¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Editorial Pac. México. 1985. pag 80 a 83.

El Dr. Mario de la Cueva " ... la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dieron origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias".¹²

Habla de una situación jurídica existente entre patrón y trabajador, independientemente del acto que le dio origen y que genera derechos y obligaciones, que deben sujetarse a Derecho.

La relación de trabajo deriva de un trabajo de tipo subordinado y se considera en México la relación laboral y contrato de trabajo como generadores de derechos y obligaciones y debido a la evolución del Derecho del Trabajo se entiende que el contrato no sea indispensable para probar la relación de trabajador-patrón.

José Dávalos menciona que "se constituye relación de trabajo personal y subordinado, aún cuando el consentimiento del patrón sea tácito y no se puede excusarse de pagar un salario por el trabajo, creándose derechos y obligaciones por ambas partes de la relación laboral".¹³

¹² DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. Décimo Tercera Edición. México. 1993. pag. 187.

¹³ Op Cit. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. pag. 106.

Hace referencia a la creación de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, aún cuando el consentimiento del patrón no sea plasmado en un contrato escrito.

El maestro Alberto Briceño menciona que la relación de trabajo es: "el consentimiento que tiene por objeto la prestación de un servicio por un salario"¹⁴

También se hace mención a los elementos de la relación de trabajo, siendo estos dos:

Elementos Subjetivos:	Trabajador y Patrón.
Elementos Objetivos:	Prestación de un trabajo personal y subordinado y pago de un salario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20º, primer párrafo, define a la relación de trabajo, siendo esta la siguiente:

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

De la anterior definición podemos desprender los siguientes elementos:

¹⁴ Op Cit. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, pag. 107.

a) La relación de trabajo puede ser generada por cualquier acto, esto quiere decir que su fuente generadora va a producir el efecto de la prestación de un trabajo personal subordinado, dando origen con esto al nacimiento de la relación de trabajo.

b) La relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado, el cual va a generar derechos y obligaciones para ambas partes.

Consideramos que basta con la simple incorporación que el trabajador haga al trabajo, para que origine la relación de trabajo, ya que no es necesaria la prestación de un trabajo materialmente, para el efecto de generar derechos y obligaciones que deben regir a la relación jurídica antes citada.

Podemos afirmar que la ley establece que la relación de trabajo no es prestación de un trabajo material, sino que es la validez jurídica de la relación generadora de derechos y obligaciones entre el trabajador y patrón.

Concluimos que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que se genera entre trabajador y patrón, iniciándose desde el momento que el trabajador está a disposición del patrón.

1.4.- JORNADA DE TRABAJO

El maestro Briceño manifiesta que la Jornada de Trabajo es: "El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para la prestación de un servicio".¹⁵

Este autor al igual que los abajo mencionados coinciden en el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, y la realización de la actividad que desempeña.

Al respecto Euquerio Guerrero nos manifiesta " que la Jornada de Trabajo es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material"¹⁶

Coincide con el Prof. Briceño, respecto a la disposición del trabajador a prestar su fuerza de trabajo y la disposición del mismo.

El Lic. Juan Soto, manifiesta que la jornada de trabajo se integra por dos elementos: el primero es la naturaleza temporal, es decir un lapso determinado, y el segundo, una acción, obra o conducta humana, que realiza en ese espacio temporal.¹⁷

No se requiere que esté efectivamente prestando un trabajo determinado, sino solo que esté a disposición del patrón; que durante su

¹⁵ Idem. pag. .

¹⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. Décimo Séptima Edición. México. 1990. pag 123.

¹⁷ SOTO CERBON, Juan. Teoría del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. pag. 139.

jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad y dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo.

De las anteriores definiciones podemos concluir que la Jornada de Trabajo es el tiempo en el que el trabajador esta a disposición del patrón para realizar o no, acciones materiales o intelectuales.

Puede haber flexibilidad en el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, como se indica en el artículo 59 párrafo 2o. ya que puede modificarse y aumentar, si así se acuerda, siempre que sea con el propósito sea prolongar el periodo de descanso semanal o implantar alguna modalidad equivalente.

Por lo general los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de la mínima retribución para el trabajador, pero esto trae consecuencia en la vida del trabajador, en el aspecto físico, psicológico, medico y social.

De la ley Federal del trabajo en sus diversos artículos, podemos establecer una clasificación de la jornada de trabajo siendo esta la siguiente:

I. Jornada Diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

II. Jornada Nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas.

III. Jornada Mixta: Es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más, se reputara jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media.

IV. Jornada Reducida: Es la aplicable a los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de un hora. (artículos 177 y 221).

V. Jornada Especial: Es la acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. (artículo 59). Por otra parte esa puede ser la que se desarrolla en el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

VI. Jornada Indeterminada: Es la aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333).

VII. Jornada Continua. Sólo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. (artículo 63)

VIII. Jornada Discontinua: Es la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo. (artículo 64)

IX. Jornada de Emergencia: La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o el patrón, o de la existencia de la misma empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males. (artículo 65)

X. Jornada Extraordinaria: Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias, no de tres veces en una semana, o sea, 9 horas a la semana como máximo. (artículo 66)

El artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo señala que Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Todas las definiciones citadas con anterioridad coinciden respecto a la disposición de trabajador para desempeñar las labores asignadas a su cargo.

1.5.- ESTADO

La doctrina señala diferentes conceptos los cuales especifican a continuación.

Para Guillermo Cabanellas el Estado es: "una sociedad jurídicamente organizada, capaz de imponer la autoridad de la ley en el interior y afirmar su personalidad y responsabilidad frente a las similares exteriores"¹⁸.

El Profesor Cabanellas habla de una sociedad capaz de gobernarse así misma, y hacer valer su soberanía.

Para el jurista Ignacio Burgoa el estado "es una institución jurídico-política dotada de personalidad, ... que implica una organización o estructura jurídica dinámica, por cuanto a que como personal moral desarrolla una conducta para conseguir determinados fines específicos en beneficio de la nación, y los cuales fundan su justificación".¹⁹

Para Pina de Vara es "la unidad de un sistema jurídico que tiene en si mismo el propio centro autónomo y que esta en consecuencia provisto de la suprema cualidad de persona en sentido jurídico".²⁰

¹⁸ Op cit. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental pag. 153.

¹⁹ BURGOA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías v Amparo. Porrúa. Tercera Edición. México. 1992. pag. 150.

²⁰ PINA DE VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. Décimo Sexta Edición. México. 1989. pag.

Habla de una unidad jurídica autónoma provista de personalidad jurídica.

Podemos definir al Estado como una persona jurídica que actúa y se manifiesta en un espacio o determinada circunscripción territorial, que se conduce en forma independiente como un poder originario y autoridad soberana.

1.6.- PODER JUDICIAL

El Profesor Guillermo Cabanellas considera que el Poder Judicial es el "Conjunto de Organos jurisdiccionales a quien está reservada la competencia para conocer y resolver en juicios y causas entre partes".²¹

Lo define como un conjunto de órganos jurisdiccionales que tienen competencia para resolver controversias entre particulares.

Al respecto De Pina manifiesta que es el Poder del estado que tiene a su cargo la administración de Justicia, salvo en los casos que la aplicación del derecho se realiza por los jueces no profesionales o árbitros, o por Organos de carácter administrativo.²²

Hace mención a que es poder del estado encargado administrar justicia, salvo que existan otros órganos facultados para ello, excepto en

²¹ Op cit. CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Diccionario Jurídica Elemental. pag 309.

²² Op cit. DE PINA. Diccionario de Derecho. pag. 389.

los casos que se sujeten para su resolución a otros órganos diferentes al Poder Judicial.

De acuerdo con el artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Poder Judicial de la Federación se encuentra depositado en una Suprema Corte de Justicia, en tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y Unitarios en Materia de apelación, y en juzgados de Distrito.

El Distrito Federal y las entidades federativas cuentan con sus respectivos poderes judiciales.

El Dr. Ignacio Burgoa señala que el Poder Judicial suele emplearse en dos sentidos que son: el orgánico, que es impropio aunque muy usual, el Poder Judicial denota la judicatura misma, es decir, al conjunto de tribunales federales o locales estructurados jerárquicamente y dotados de distinta competencia, y el funcional que implica la función o actividad que los órganos judiciales del Estado desempeñan, sin que sea total y necesariamente jurisdiccional, puesto que su ejercicio también comprende, por excepción, actos administrativos²³.

El Dr. Ignacio B. considera que el estado denota dos sentidos

a) Orgánico como conjunto de tribunales estructurados jerárquicamente y dotados de competencia.

²³ Op cit. BURGOA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. pag. 341.

b) Funcional que implica la actividad que desempeñan.

El Poder Judicial lo consideramos como el conjunto de órganos jurisdiccionales, encargados de desempeñar la administración de justicia entre particulares.

1.7.- SERVIDORES PUBLICOS

De acuerdo con el artículo 108 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, se reputaran como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en desempeño de sus respectivas funciones.

Guillermo Cabanellas manifiesta respecto al Servicio Publico:
"Concepto capital de derecho político y derecho administrativo es este el servicio publico, que ha de satisfacer una necesidad colectiva por medio de una organización administrativa o regida por la administrativa".²⁴

²⁴ Op cit. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, pag. 364.

El Diccionario Jurídico Calpe señala que se establecen que los elementos que delimitan el concepto de "servicio público y por tanto conforman su contenido, se dividen en dos grupos:

a) Elementos comúnmente aceptados por la mayoría de las doctrinas y las legislaciones:

La prestación debe ser regular y continua.

La presta la Administración pública.

Que se preste al público

Que se realice por motivos y finalidades de interés público.

b) Elementos Discutidos:

Ser un monopolio de la Administración

Debe prestarse con un régimen especial exorbitante de derecho público."²⁵

Carlos Morales Paulin manifiesta que el servidor público "es toda persona física que independientemente de su nivel jerárquico, presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado."²⁶

²⁵ Diccionario Jurídico Espasa Calpe. Madrid. 1992. pag. 112.

²⁶ MORALES PAULIN Carlos A, Derecho Burocrático pag. 83

1.8.- PASANTE DE DERECHO

De Pina define al Pasante como: "Estudiante que ejerce cualquier actividad profesional propia de su facultad antes de obtener el grado de licenciado, bajo la dirección de un profesionista autorizado como tal para el ejercicio profesional de que se trate".²⁷

Es el estudiante que ejerce actividades profesionales de la carrera que estudia, antes de obtener su título, siempre y cuando se encuentre bajo la supervisión de un profesionista.

El diccionario de la lengua española lo denomina pasante "al auxiliar de un jurista para adquirir la práctica en la profesión."²⁸

Esta definición carece del concepto estudiante de derecho, señalando sólo al auxiliar de un jurista y bajo la supervisión de un profesional.

Guillermo Cabanellas define al pasante como: " El estudiante de abogacía, o abogado ya que la práctica gratuitamente por lo común, con un profesional para adquirir experiencia en la tramitación de las causas y en la redacción de escritos; constituye el aprendizaje forense".²⁹

²⁷ Op cit. DE PINA. Diccionario de Derecho. Pag .378.

²⁸ Pequeño Larousse Ilustrado . Diccionario Enciclopédico. 1996. pag. 765.

²⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Heliasta. Vigésima Edición. Argentina. 1989. pag 542.

FALTA PAGINA

No. 28

La ley menciona quienes son considerados como pasantes, pero en la práctica y dentro de la carrera de Derecho, existen estudiantes que ingresan a laborar desde los primeros semestres de la carrera que también son pasantes.

Sin duda el pasante de derecho presta su trabajo con la finalidad de aplicar sus conocimientos adquiridos en las aulas, ganar experiencia y en un futuro no lejano, ejercer su profesión con la calidad de profesionista.

1.9.- MERITORIO

Para definir este concepto explicaremos que de acuerdo con el diccionario de la Lengua Española establece que la palabra mérito "es la acción por la que alguien se merece algo".³⁰

El Diccionario enciclopédico Larousse establece que mérito es: "Tratar de merecer o conseguir algo, realizando ciertas acciones".³¹

La palabra meritorio entonces puede definirse de la siguiente manera:

El diccionario de la Lengua Española define al meritorio como "la persona que hace las tareas más sencillas para formarse en un oficio".³²

³⁰ LAROUSSE. Diccionario de la Lengua Española. 1994 .pag.. 432.

³¹ Op cit. Pequeño Larouse Ilustrado. pag. 661.

El diccionario enciclopédico establece que meritorio es: "Persona que trabaja sin sueldo para hacer méritos a fin de obtener el mismo puesto retribuido/Aspirante Administrativo".³³

Consideramos que meritorio es la persona que realiza actividades encargadas por los servidores públicos del Poder Judicial, sin la percepción de un sueldo y con el fin de obtener una plaza en dicha Institución.

1.10. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Nuestra Ley en su artículo 35°. Señala que: "las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 36, el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

³² Op cit. Diccionario de la Lengua Española. 432.

³³ Op cit. Pequeño Larousse Ilustrado. pag. 661.

El artículo 37°. Señala que el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a aprender

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Su característica reside en la naturaleza del trabajo como lo es la duración del servicio..., no obstante si subsiste la materia del trabajo entonces queda prorrogada la relación de trabajo, por todo el tiempo que perdure esa circunstancia.³⁴

Para el Lic. Juan Climent el contrato de Trabajo tiene las siguientes características:

a) Es Consensual, ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir no requiere solemnidad ni formalidad.

b) Es Personal, ya que el trabajador es el que debe prestar el servicio, y el patrón puede ser una persona moral.

c) Es Honeroso, ya que establece obligaciones reciprocas, la prestación del servicio a cambio de una remuneración.

d) Es Sinalagmático, ya que establece derechos y obligaciones mutuas.

e) Es de Tracto Sucesivo, en virtud de que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante la prestación del servicio.

f) Es Conmutativo, ya que las prestaciones son ciertas³⁵

Los efectos juridicos del contrato son lo siguientes:

1.- Respecto del trabajador, la obligación del rendimiento del servicio contratado y cumplir con las obligaciones estipuladas en esta Ley.

³⁴ CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Octava Edición. Esfinge. México. 1994. Pag. 100.

³⁵ Idem. Pag 81.

2.- En cuanto al patrón, pagar la remuneración convenida y cumplir con las obligaciones de la presente Ley.

Consideramos que en el contrato debe estipularse las condiciones de trabajo deberán precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y sino se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

1.10.1 CONTRATO DE APRENDIZAJE

La práctica es un elemento importante para el trabajador o la persona que va a desempeñarse en una labor, oficio o profesión que no domine, derivado de ahí el aprendizaje.

El aprendizaje deriva del latín "aprehenderé", y significa adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio de la experiencia, este aprendizaje se daba entre el patrón y la gente que no tenía ningún conocimiento o práctica en el área donde incursionaba.

El aprendizaje es una etapa en donde el ser humano ejercita su esfera intelectual, conoce, descubre, aprende y va practicando; es un

periodo natural en toda persona para la adquisición de nuevos conocimientos. Pero también se utilizó como medio para la explotación del hombre por el hombre, invadiendo la esfera del Derecho del Trabajo, que protege a la clase económicamente débil y se les otorga derechos mínimos.

1.11.- CLASIFICACION DE TRABAJADOR

En general los trabajadores pueden ser clasificados en la siguiente forma:

- I. Por la función que desempeñan
 - a) Técnicos.
 - b) Administrativos
 - c) Producción

- II. Por la función desempeñada
 - a) Jerarquizados
 - b) Dependientes o subalternos

- III. Por la naturaleza de la prestación
 - a) Empleados
 - b) Obreros, trabajadores y manuales

IV. Por el plazo de la prestación

- a) Fijos
- b) Eventuales
- c) Transitorios
- d) A prueba

V. Por el lugar de la prestación

- a) En el establecimiento
- b) En el domicilio

VI. Por la edad

- a) Adultos
- b) Menores

VII. Por el sexo

- a) Varones
- b) Mujeres

Trabajador de Confianza

Nuestra Ley de la materia señala en su artículo 9o. las características del trabajador de confianza.

Artículo 9º. La categoría se le da por la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Para Cabanellas en relación a la naturaleza de su actividad, los trabajadores pueden ser clasificados de la siguiente forma:

a) **Técnicos:** Realizan funciones concernientes a determinados conocimientos y tienen una mayor responsabilidad, ya que su actividad suele ofrecer carácter directivo y especializado.

b) **Administrativo:** Es aquel cuya labor se determina de acuerdo con la actividad del establecimiento para el desarrollo de la producción en la esfera preparatoria o en la posterior a ésta.

c) **Producción:** son los que en forma directa actúan en la actividad peculiar del establecimiento.”³⁶

1.1.2.- PASANTE DE DERECHO MERITORIO

Puede definirse como “ el alumno de un plantel profesional; que ha concluido el tercer año de la carrera de derecho; ser apto para el ejercicio de las funciones que le sean encomendadas, y que realiza labores cuyos fines son obtener experiencia en su desarrollo profesional”.

Debido a la naturaleza de nuestra carrera, es necesaria la práctica respectiva de nuestros conocimientos, para el efecto de ser

actualizados; con más razón si se pretende ser litigante o bien hacer carrera judicial, debido a los cambios que día con día se dan en el procedimiento.

Por tal motivo, muchos de nosotros al ingresar a la carrera, buscamos trabajo en un despacho jurídico o en el Poder Judicial, para efecto de tener contacto con las instituciones que se encargan de procurar justicia en nuestro país y conocer a grandes rasgos el procedimiento a seguir según sea el caso.

La función principal de los pasantes meritorios en el Poder Judicial es aprender, tener práctica, para que en el futuro se amplíen sus posibilidades de trabajo.

Por lo que se ven en la necesidad de laborar en los despachos y en el órgano encargado de administrar justicia desempeñando diversas actividades que son propias de su carrera, esto con el fin de ir aprendiendo

³⁶ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral "Doctrina y Legislación" pag 212-213.

En el Poder Judicial, el pasante meritorio debe auxiliar en los asuntos que se lleven a cabo, para que conozca los trámites a seguir, tienen que trabajar con el objeto ir aprendiendo parte de lo que abarca la profesión del Licenciado en derecho.

CAPITULO II

ASPECTOS HISTORICOS

2.1.- BREVES ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES MERITORIOS.

En la época Colonial podemos observar a lo largo de tres siglos de dominación española, en la Nueva España, existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, entre las cuales destacaron la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo domestico y el artesanal.

Desde los primeros años de la conquista española, Hernan Cortés estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda, repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quienes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero sin remuneración y entregando un tributo.

Hemos podido analizar que desde la época antigua las personas para la obtención de un trabajo se requería aprender un oficio o bien

que el trabajador desempeñe una actividad durante determinado tiempo y el patrón decidirá si este es aceptado en su empresa.

Actualmente el meritorio presta sus servicios en el Poder Judicial con la finalidad de obtener un plaza definitiva y laborar en esa Institución, por que durante un tiempo tiene que desempeñar las actividades propias de los trabajadores que laboran en un juzgado como lo es el horario, obligaciones responsabilidades, sin la percepción de salario, ni prestación alguna a la que tiene derecho y sin la seguridad de que en determinado tiempo le otorguen una plaza.

2.2.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Desde tiempos muy remotos, el aprendizaje de un arte u oficio ha hecho posible la realización de una obra, creándola, estructurándola y perfeccionándola, sin el proceso de aprendizaje no se podría llevar a cabo desde los trabajos más simples hasta los más complicados y perfectos como los matemáticos, porque consideramos que desde el hombre primitivo hasta nuestros días, primero se ha tenido que

aprender para perfeccionar el conocimiento, desarrollar actitudes y transmitirlos.

A través de la Historia el Contrato de Aprendizaje se presentó de diversas formas mismas que analizaremos a continuación.

EPOCA ANTIGUA

Las primeras manifestaciones de convivencia humana, las relaciones de trabajo fueron en un principio esencialmente de tipo familiar, la familia desarrollaba y perfeccionaba un oficio que se transmitía de padres a hijos creándose una industria familiar que dio lugar a una tradición consistente en la herencia de los oficios de padres a hijos, buscando siempre el mejoramiento en la calidad de los productos. Los artifices, obreros y artesanos de los pueblos antiguos pensaban que la elevada calidad de los productos era la mejor expresión de un pueblo o una región, por lo que en el seno de la familia se procuraba adiestrar a los hijos en el oficio de manera cuidadosa y metódica, constituyendo esto en una forma primitiva de aprendizaje de oficios; cada comunidad se esforzaba porque sus productos fueran lo más original y distintiva posible pues la calidad de los productos era la

mejor embajadora de una región gracias a lo cual se pudo llegar a la perfección de las grandes obras antiguas.

El trabajo entendido como actividad humana encaminada a la búsqueda de recursos para subsistir, ha sido indispensable al hombre desde siempre y esto es lo que lo hace tan antiguo como el hombre mismo; al darse cuenta de la necesidad del trabajo del hombre, en uso de su inteligencia, empezó a idear y a descubrir métodos para facilitar las labores y así, al ir descubriendo y aprendiendo nuevos métodos y técnicas que mejoraban la calidad de los trabajos y hacia más difícil la obtención de los productos, se hizo indispensable el enseñar a los hijos menores los nuevos métodos y técnicas que facilitaban y mejoran la relación del trabajo mediante un aprendizaje práctico trabajando al lado del padre; la importancia que tenía un aprendizaje de las labores que al principio, había costado tanto esfuerzo dominar, por lo que se le dio gran importancia al aprendizaje.

Entendiéndose por aprendizaje la transmisión y recepción de una habilidad manual, es obvia y dado la estrecha vinculación que existe entre el aprendizaje y trabajo podemos decir que ambos son tan antiguos como el hombre sobre la tierra.

BABILONIA

En Babilonia el trabajo era considerado como un tabú por lo que estaba relegado a los esclavos, en cuanto al aprendizaje le fue concedida una gran importancia encontrándose en el Código bajo el cual se regían, se fijaba la remuneración que debía recibir el maestro por la enseñanza al aprendiz y normas que señalan la tarifa mínima para la retribución en cierta clase de trabajo; haciendo una clasificación además de las diversas especialidades profesionales.

GRECIA

En la Antigua Grecia también se consideraba el trabajo manual como denigrante, por lo que el bienestar de la sociedad estaba supeditado principalmente al trabajo de los esclavos.

El aprendizaje de los oficios era por transmisión de padres a hijos, ya que se tratara de hombres libres o de esclavos.

Al reconocer la importancia creciente del artesanado en la economía se dictaron, en la época de Sólon algunas normas relativas al

aprendizaje, se obligaba a los padres a enseñar un oficio a sus hijos; bien capacitándolos ellos mismos o encomendando su instrucción a algún artesano, considerando el aprendizaje como una tarea impuesta a los padres, la omisión se castigaba con la pérdida de derecho a alimentos en la invalidez o en la vejez; al dar el hijo al maestro en el que se anotaba la remuneración a la familia del aprendiz y la duración del mismo, al término del aprendizaje se hacía un examen junto a los demás aprendices del mismo oficio para obtener el grado de maestro.

ROMA

Algunos dueños de esclavos los confiaban a artesanos para que les enseñaran su oficio a cambio generalmente del beneficio de su trabajo, lo mismo que con los esclavos los ciudadanos también colocaban a sus hijos o pupilos con algún artesano para ser instruidos en un oficio mediante un aprendizaje práctico pagando al maestro determinada cantidad por esa instrucción.

El contrato de aprendizaje en el Derecho Romano se puede considerar dentro de estas formas:

Locatio Conductio Operis: Es el caso en el cual el padre o tutor colocan a su hijo, esclavo o alumno con un artesano para que reciba instrucción en el oficio y el maestro sea pagado por la enseñanza.

Locatio Operis o Locatio Operarum, "Es el contrato por el cual una persona (locator) se compromete a prestar temporalmente sus servicios a cambio de sus servicios a cambio de que otra persona (el conductor) le pague una merces"³⁷

En una locatio Operis, se puede dar la retribución sin especie y colocándonos del lado del maestro al recibir el trabajo del aprendiz al tomar como compensación la enseñanza recibida.

En cualquiera de estas formas que se puede concebir el contrato de aprendizaje, lo característico es que el maestro tenía un amplio poder disciplinario sobre el aprendiz y los castigos que podía infringirle llegaban a correcciones corporales de cierta gravedad.

³⁷ Bialostoski, Sara Panorama de Derecho Romano. Facultad de Derecho. Tercera Edición. México. 1990. Pag: 170.

EDAD MEDIA

La Edad Media, periodo de diez siglos desde la ruina del Imperio Romano de Occidente en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los turcos en 1453, dentro de las guildas se le concedió gran importancia al aprendizaje, llegando a ser condición necesaria para ser admitido en la asociación, por lo general se fijaban siete años y debía ser registrado en un contrato escrito. Las guildas de mercaderes y artesanos florecieron en Alemania, Inglaterra y Francia llegando a adquirir gran expansión y poder al grado de que Inglaterra los reyes nombrados las combatieron, pues dado su poderío representaban una amenaza para el poder real. La iglesia protegió realmente las guildas atribuyéndoles fines legítimos de culto y honras fúnebres.

Dentro del sistema corporativo existían tres categorías de personas que unidas trabajan dentro del taller; maestros, oficiales o compañeros y aprendices. "Al maestro se le exigía haber cumplido su aprendizaje y su etapa superior el compañerismo, pues era necesario acreditar no solo que se había aprendido el oficio sino que también se había practicado como oficial compañero; sin embargo el aprendizaje odia salvo ciertos obstáculos especiales pasar a maestro una vez dado

el examen de grado, pagados los derechos respectivo y cumplida la obra maestra; para ser maestro el aspirante debía tener los recursos necesarios para abrir tienda ósea para instalarse cuando no heredaba esta de otro maestro al que sustituía³⁸.

El grado siguiente de la escala gremial era el compañero, el cual se alcanzaba una vez terminado el aprendizaje; eran maestros en potencia y generalmente eran trabajadores condenados a permanecer a perpetuidad sirviendo a las ordenes del maestro y con pocas esperanzas de ascender de grado dentro de la jerarquía gremial; por lo general los compañeros eran antiguos aprendices que se quedaban en la casa del patrono habiéndose ofrecido a trabajar por un salario y siendo contratados libremente.

Es el aprendizaje la primera etapa de artesanado en que la instrucción y el estudio exigen acatamiento a aquel que tiene autoridad y conocimiento para enseñar la profesión; el aprendizaje era el sistema con el que la pequeña industria contaba para conservar la habilidad profesional. por lo que concluimos que el aprendizaje era un contrato con derechos y obligaciones para ambas partes pero hay que hacer

³⁸ Op cit. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. pag. 10

notar que, a diferencia del actual contrato de aprendizaje en el que el contrato se celebraba entre el aprendiz y el patrón directamente, durante el régimen corporativo, las partes en el contrato eran el padre o tutor del aprendiz por una parte y el maestro por la otra.

La duración de este contrato variaba según los estatutos de cada oficio, siendo por lo general de siete años con prorrogas en determinados casos; en algunos grados se podía acortar el plazo de duración del aprendizaje mediante el pago de cierta suma de dinero constituyendo el pago un restante del aprendizaje.

APRENDIZAJE EN MEXICO

México como colonia de España, adoptó gran parte de sus instituciones sociales, por lo que el régimen corporativo constituyó desde la época de la conquista el principal medio de organización de la producción: El régimen corporativo en nuestro país, a la manera de España, estaba formado por corporaciones o asociaciones de trabajadores de un mismo oficio o especialidad que con el grado de maestros, se unían con sus talleres al gremio o corporación, para la defensa de intereses de clase.

La división dentro del taller gremial en México era, a la manera clásica europea que ya hemos analizado, de maestros, oficiales, siendo el aprendizaje la primera etapa del escalafón gremial, requisito indispensable para entrar a formar parte del taller, la entrada al taller incorporando al gremio se hacía siempre a través del primer peldaño que era el aprendizaje, para lo cual se firmaba un contrato ante notario y dos testigos, entre los padres o tutores del aprendiz y el maestro por el cual contraían tanto el maestro como el aprendiz determinados derechos y obligaciones; siempre los principales el proporcionar la instrucción por parte del maestro y el trabajar al tiempo de recibir el entretenimiento por parte del aprendiz.

En los contratos de aprendizaje imponían obligaciones del maestro eran el proporcionar trabajo al aprendiz y al mismo tiempo adiestramiento en el oficio o especialidad, el vestir y alimentar al aprendiz con un salario como contraprestación por el trabajo prestado. Las principales obligaciones del aprendiz era la obediencia al maestro prestando el trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas ~~esmerándose~~ en recibir el adiestramiento en el oficio y el comportamiento para con el patrón y sus familiares como buen hijo de familia.

La capacitación de los trabajadores siguió haciéndose durante el siglo XIX mediante un aprendizaje práctico en el taller pero ya que sin regulación legal alguna que protegiera la persona del aprendiz y garantizará la efectividad del aprendizaje; en el siglo XIX fue un siglo de miseria y lucha para los trabajadores, el aprendizaje como institución no tuvo ningún reconocimiento jurídico, aplicándose únicamente de hecho, admitiendo al menor como aprendiz a la fábrica alegando su falta de preparación para el desempeño de los trabajos a pretexto de explotarlo beneficiándose con su trabajo sin prestar, en la mayoría de los casos en atención al adiestramiento en el oficio, objetivo principal del aprendizaje el movimiento obrero no logro ninguna conquista en favor del menor aprendiz durante el siglo XIX.

No fue sino hasta la Constitución de 1917 en que, con la inclusión de su título Sexto, "Del trabajo y de la Previsión Social", se sentaron las bases de nuestros derechos del trabajo, dejando la facultad de reglamentar sobre la materia a las legislaturas de los estados se ocuparan de ella, reglamentándola a través del contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo por la cual una persona se obliga a instruirle en el oficio escogido, mediando o no retribución por el trabajo

desempeñado; aunque generalmente las leyes de los estados si consignan una remuneración en dinero o en especie para el aprendiz.

En los pueblos primitivos fue costumbre que los padres transmitieran el oficio que ejercían a sus hijos; era tradicional esta costumbre que perduró por muchos siglos, en algunos lugares era obligatoria la enseñanza del oficio a los hijos, quienes no lo hacían, eran acreedores a la sanción de la pérdida de derechos alimentarios en la invalidez o en la ancianidad, a lo que obligaba a todos los hijos la Ley Civil.

En el decreto del 16 de Diciembre de 1915 Don Venustiano Carranza expuso sus ideas fundamentales sobre las Reformas que debía implantar el Gobierno revolucionario, en lo referente a los derechos de la clase obrera, al respecto hizo pública declaración el 1º de diciembre de 1916, en la que expresaba " Con estas reformas el artículo 27-28 y con la facultad que en la reforma de la fracción 20 del artículo 72, confiere el poder legislativo Federal, para expedir las leyes sobre el Trabajo, en las que se implantaron todas las Instituciones del progreso

social en favor de la clase obrera con la limitación del número de horas de trabajo de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso solaz y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de los vecinos.

Las ideas anteriores dieron como resultados las modificaciones al artículo 5o. de la Constitución que estaba redactada en los siguientes términos "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial.

Años mas tarde, se presento en el Congreso el Proyecto del Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos que sometió el C. Lic. Emilio Portes Gil, presidente de la República al H. Congreso de la Unión, el año de 1929, en el que se consigna en el capítulo sobre *Derechos y Obligaciones de trabajadores y patrones en las diversas clases de trabajo*, en lo referente a los aprendices; lo siguiente:

"El contrato de aprendizaje las relaciones patrón y trabajador se estrechan de gran manera, pues el patrón se transforma en maestro y muy a menudo el aprendiz ingresa a su familia por lo que era necesario

establecer disposiciones más estrictas en cuanto a las consideraciones y respeto mutuo que se deben el maestro y el aprendiz.

Esta disposición se dicta debido a que algunos sindicatos, especialmente gremiales de obreros técnicos, desconociendo sus funciones se habían negado a admitir a los demás trabajadores, inclusive de su gremio, impidiéndoles así el trabajo, negándose sistemáticamente a enseñar su oficio o especialidad o admitir a aprendices.

El hombre ha tenido que esforzarse para obtener conocimientos que sean útiles para mejorar su nivel de vida, esta sabiduría fue transmitida de manera verbal de padres a hijos, con la finalidad de conservar los propios secretos del trabajo, posteriormente muchos jóvenes llevados por sus propios padres o por ellos mismos, pero casi siempre por una aflictiva situación, ingresaron a los distintos talleres e industrias con la finalidad de realizar una labor que les permitiera elevar su nivel de vida.

La institución del aprendizaje que en un principio pudo haber tenido una finalidad noble, degeneró por la propia naturaleza humana

en una explotación y abuso de la mano de obra que se ofrecía, "el aprendiz llevado por el deseo de adquirir conocimientos en la práctica de un oficio, se excede por regla general en el trabajo"

En esta época logran desarrollarse los gremios y el aprendizaje alcanza relativa importancia, si bien el aprendiz ya no pagaba por los conocimientos al maestro, si era considerado como un criado mas y pasaba por mucho tiempo para llegar a obtener ingresos o el grado de oficial, en esas fechas se pretendió que los aprendices tuvieran generalmente una edad mínima de 15 a 16 años y se les impusieron una serie de obligaciones que tenían que cumplir, por su parte el patrón tenía la obligación de dar remuneración a su aprendiz, pero esta podía ser en cualquier especie y en la mayoría de los casos no se daba.

Las reglas no escritas a las cuales se tenía que sujetar el aprendiz, siempre lo mantenían en un total estado de sumisión, por estas razones llegó a ser sumamente difícil ser maestro, grado que era casi imposible de obtener para un indígena o criollo, uno de los requisitos que se exigía la limpieza en los ascendientes de la sangre, prohibiendo la mezcla de sangre con otra raza, por ello el ser maestro era casi exclusivamente de los españoles.

Surge la pequeña industria controlada por una familia, que posteriormente tuvo facultades para señalar tasa de pagos necesarias para obtener el título de maestro, así como el requisito de la obra maestra que mostraría la capacidad del aspirante de la que el mismo gremio era juez, llegando al extremo de ser necesario la aprendiz demostrar su capacidad, dominio de técnicas, la posibilidad económica de independizarse y de abrir su propio taller. Otro obstáculo que enfrentaban cuando obtenían el grado de oficial, era un periodo de prueba sin retribución económica, para ingresar a esos gremios casi hereditarios.

El 8 de junio de 1913, se declara la abolición de los gremios, y se permitió que cualquier hombre pudiera establecer fabricas u oficios no siendo necesario el ingreso a ningún gremio, Así la institución del aprendizaje continuo transmitiéndose, siempre en perjuicio del aprendiz hasta que la Ley Federal del Trabajo de 1931, intenta reglamentarla en el artículo 218, donde se reiteran las obligaciones de ambas partes, ordenando además que el patrón de una remuneración económica al aprendiz: La pretendida regulación jurídica tenía por objeto la enseñanza del patrón al aprendiz, del oficio que tenía que transmitirse y conservarse al paso del tiempo, también se estipuló que

debería haber remuneración y podía consistir en alimentos y vestido, no solo económica, además de estipular la duración de dicho contrato.

La obligación impuesta a los patronos de aceptar el 5% de aprendices para cada oficio, no significaba carga, al igual que los demás que corrían bajo su responsabilidad, no se comparaban con beneficios que les redituaba este tipo de contrato, debería señalarse el contrato por el cual se proporcionaría la enseñanza artículo 220, no se señalaba un número máximo de aprendices. Los engaños de este tipo se siguen dando, se habla de pasante con un ánimo despectivo, no reconociendo su labor, su trabajo que en muchos casos implica sacrificios, por el deseo de conocer la práctica jurídica.

En contraposición, al aprendizaje se le engaño durante mucho tiempo con la idea de que tenía el derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa, acto que realmente no se dio, ya que en la mayoría de los casos, el aprendizaje se daba por concluido y al no haber reglamentación específica y no ser considerados trabajadores, los aprendices eran despedidos y por diversas causas no obtenían ningún beneficio, sólo en el mejor de los casos al comprobar el despido injustificado de un aprendizaje, el patrón tenía la obligación de

para indemnización de mes y medio de retribución que realmente resultaba infima. Con ello los dueños de los negocios y talleres de cualquier especie se protegían burlándose de las leyes, no reconociendo la calidad de trabajadores a estos aprendices; se trata de verdaderas relaciones de trabajo existen, antes los engaños eran realizados por los patrones de algún gremio, ahora con la degeneración de la justicia, se han sumado los abogados, en su calidad de patrones que también niegan la calidad de trabajadores a los meritorios.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se elimina el contrato de aprendizaje, pretendiendo igualar todo tipo de relaciones, con esta modificación que los afectados con este tipo de contratos, obtuvieran ciertas garantías en sus labores, mediante la obligación impuesta en el artículo 173-A de la actual Ley Federal del Trabajo, en dicha fracción dispone la Ley, que todos los trabajadores tienen el derecho a recibir capacitación o adiestramiento en su trabajo, con la finalidad de que se les permita elevar su nivel de vida y productividad, así los meritorios por el hecho de prestar sus servicios al Poder Judicial, deben recibir la capacitación que se menciona, por ello esta prestación, no es un acto de generosidad, es una obligación que

interpretan dolosamente los abogados patrones y los funcionarios del Poder Judicial.

Las condiciones reales de vida de gran cantidad de personas, no solo de los meritorios, lejos de encontrarse tuteladas por la ley, quedaron en la clandestinidad, como si fuera algo vergonzoso, como si la sociedad, no se hubiera percatado de su existencia. Son muchos de miles de personas a los que se niega el reconocimiento a su condición de trabajadores, se les entrega un exiguo pago, y se les escamotean sus derechos fundamentales. Se ha considerado que con respetar el derecho se resolverían muchos problemas, pero consideramos respecto de la pasantía, la naturaleza misma de la figura, la ubicada en la situación de características peculiares que no se encuentra reconocida como trabajo o capacitación, no puede hablarse de un aprendizaje por haber ya conocimiento previo, de tipo técnico o teórico para el desempeño de la práctica.

Nosotros consideramos que este tipo de contrato, más que reflejar un paternalismo, reflejaba la más pura explotación; es sin duda alguna una esclavitud disfrazada; ya que el hecho de aprovechar la fuerza de trabajo de una persona, sin retribución para esta y sometiéndose la

misma a las ordenes y castigos de otra, se desprende un menoscabo de los derechos fundamentales del hombre.

No se pretende defender dicho contrato de aprendizaje, sino crear una inquietud para encontrar una solución adecuada al problema, poniendo fin a la absurda situación no contemplada por la Ley, ni por el gremio que debe hacer cumplir el derecho, debiendo reconocer la dignidad de todo aquel que presta un trabajo lícito y honesto, no deben tolerarse situaciones que ponen al trabajo en el juego de la oferta y la demanda, resultando no ser mas que una similar condición de la época de aprendizaje a la actual. La idea de considerar el trabajo del aprendiz y los jóvenes es ciertamente buena, pero la realidad nos demuestra que hay muchos fraudes a la ley, por ello es importante que se atienda al futuro país, por que desprotejerlo es condenarlo.

“El aprendizaje era un contrato, resultado de un acuerdo de voluntades por el que una de las partes, el aprendiz, se obliga a prestar sus servicios personales en un arte u oficio y la otra a enseñar esa arte u oficio y a pagar una retribución que ejecuta”³⁹.

³⁹ CASTORENA. Jesús, Manual de Derecho Obrero Mexicano s.p.i, 1984, pag. XXI.

En el contrato de aprendizaje "se dan dos relaciones, una de trabajo, otra social, abierta a un fin de formación de uno de los sujetos, el aprendiz, en la que destaca no el resultado del trabajo sino el entusiasmo de una vida"⁴⁰.

Actualmente la figura del Contrato de aprendizaje dejó de ser regulado por la ley, y solamente en materia laboral se puede encuadrar cualquier situación por medio del contrato de trabajo o la relación laboral. Pero a pesar de haber desaparecido esta figura muchas situaciones encuadran bajo el aprendizaje.

Se ha tomado al meritorio como un aprendiz, restringiéndole sus derechos, ya que no recibe un pago o sueldo, o alguna retribución a cambio de su esfuerzo. La principal objeción hacia los pasantes es que están aprendiendo y por esta situación los funcionarios del Poder Judicial no quieren reconocerles sus derechos, pero si aun cuando el aprendizaje estuvo regulado y concedió derechos mínimos a aprendices-trabajadores porque ahora se pretende negar todo derecho laboral a los meritorios.

⁴⁰ Ibidem. Pag. XXIII.

FALTAN PAGINAS

De la:

61

A la:

“El único caso de contrato a prueba que registra la legislación, es el previsto en el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo referente al trabajo domestico: El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio...”⁴¹

La Ley Federal del Trabajo de 1970 establecía en el artículo 159, la posibilidad de evaluar la aptitud del trabajador para desempeñar el trabajo en una vacante o puesto de nueva creación, entre otras formas, por medio de un período de prueba no mayor a treinta días, adherencia que desapareció en 1978 con las reformas sobre la capacitación y adiestramiento.

“El contrato de prueba es pernicioso, porque se utiliza artificiosamente por los patrones para mantener a los trabajadores atados y sometidos a una inestable relación, basada en la constante renovación de contratos temporales. Los trabajadores, como tienen la necesidad de percibir un salario para sostener a sus familias, se ven obligados a aceptar estas irregularidades”⁴².

⁴¹ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México. 1992. pag. 29

⁴² Idem. pag. 30

La naturaleza jurídica del contrato de prueba es variable según las circunstancias en que se produce el contrato. Para establecerla importa de manera particular precisar su causa, o sea la función práctica social reconocida en general y previamente por el derecho al negocio de que se trate y esta habrá de ser el valor instrumental o de experimento que encierra el cambio entre prestación de trabajo y retribución.

De acuerdo con este criterio Alonso García comenta en referencia a este contrato:

“ a) Contrato de trabajo sometido a prueba, cuya función es la de actuar como condición suspensiva, si es la que de su resultado depende la celebración de un contrato definitivo. Esta prueba constituía a su vez, una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria, a juicio de la persona autorizada para emitir su opinión.

b) Contrato de Trabajo con cláusulas especiales de prueba en virtud de las cuales, el desenvolvimiento del mismo queda subordinado, en alguno de sus aspectos, a que las pruebas señaladas en las mencionadas cláusulas tengan o no efectividad, y den o no el resultado que con la misma se busca.

c) Contrato de trabajo definitivo, que por imperativo legal, se considera no obstante como contrato de libre resolución durante un periodo determinado de tiempo. Esta es la figura que recoge nuestra ley en la fracción I del artículo 47 que consagra el derecho del patrón para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad cuando el trabajador o, en su caso el sindicato, que lo hubiere propuesto o recomendado, hubieran engañado al patrón con certificados falsos.

d) Contrato de prueba autónomo, con valor propio e independiente, que cumple su finalidad instrumental y que opera con una conexión remota respecto del posible contrato de trabajo a celebrar posteriormente".⁴³

Lo característico de este contrato a prueba, en cualquiera de sus hipótesis, lo constituye el término a que se somete. En nuestro derecho consagra parcialmente el periodo a prueba, el término juega en favor del patrón quien puede, en cualquier momento y antes de su vencimiento, prescindir del trabajador sin responsabilidad, pero si transcurre el término automáticamente queda realizada la condición y nace, con efectos retroactivos la relación laboral definitiva.

⁴³ ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. pag.

En varias ocasiones el trabajador no recibía remuneración, por el hecho de estar probando su capacidad, siendo en repetidas ocasiones despedidos poco antes de transcurrir los treinta días, de los cuales no recibía beneficio económico que por su parte si obtenía el patrón, por el hecho de obtener un servicio sin desembolsar nada.

Con el tiempo, el contrato a prueba queda desterrado de la Ley Federal Trabajo, al percatarse el legislador de la gran arbitrariedad que cometían los patronos respecto a los trabajadores, considerado dentro de estos a los pasantes, y meritorios que habían sido contratados.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 159, da la posibilidad de evaluar la aptitud del trabajador para desempeñar el trabajo en una vacante o en un puesto de nueva creación, entre otras nuevas formas, por medio de un "periodo no mayor treinta días"

El llamado contrato a prueba, un contrato que tuvo vigencia en nuestro país, este contrato "es un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón, por el cual el primero se obliga a prestar un servicio personal mediante una retribución convenida y bajo la dirección

y dependencia del patrón, por un tiempo no mayor de 30 días”⁴⁴. En varias ocasiones el trabajador no recibió remuneración, por el hecho de estar probando su capacidad, siendo en repetidas ocasiones despedido poco antes de transcurrir los treinta días, de los cuales no recibía beneficio económico que por su parte obtenía el patrón, por el hecho de obtener un servicio sin desembolsar nada.

Este periodo de prueba se reglamento en forma detallada en Italia, donde el tiempo de prueba era pactado por escrito, con un máximo de 6 meses, sin embargo este podía ser anulado sin previo aviso ni indemnización, características que sin están reguladas en igual forma en nuestro país se daban, “a través de la historia del derecho mexicano del trabajo, el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento grave de política, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida practica, llego a ocasionar inseguridad e incertidumbre con la relación de trabajo y también cuando ocupan vacantes en las empresas”.⁴⁵

⁴⁴ ELIAS AZAR Edgar, Contrato de Trabajo, U.N.A.M. Tesis Profesional, 1970, México. pag. 7

⁴⁵ Op Cit. DAVALOS MORALES José, Derecho Mexicano del Trabajo I, 4a. ed. Porrúa, México. 1982 pag. 114

Ningún trabajador estaba exento de ser burlado por el llamado contrato a prueba, estos no recibían las prestaciones adecuadas, y por ende no se daba la estabilidad en el empleo, " la primera hipótesis del llamado contrato a prueba se deduce de una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador o el sindicato engañado en cuanto a la capacidad, aptitud o facultad de que se carezca, el periodo a prueba, comienza en esa hipótesis al iniciarse la presentación del trabajo y comprende treinta días, dentro de los cuales el patrón puede rescindir la relación laboral, artículo 47L ⁴⁶. Para algunos la idea de probar la capacidad de un trabajador por parte del patrón, es benéfica, por la posibilidad de encontrar un engaño a su buena fe, nosotros consideramos correcta la posición de un examen de la capacidad de un trabajador por parte del patrón y en el caso de no ser aceptado, le sea pagado su salario íntegro, dentro de los treinta días y que se demuestre esta incapacidad ante el sindicato o la Junta correspondiente.

Para otra existe la posición contraria que habla de un contrato definitivo, pero sometido a una condición resolutoria.

⁴⁶ Idem. pag. 115

El hecho de que la Suprema Corte de Justicia, no haya adoptado una posición definida con respecto a una controversia jurídica puede parecer solo una apreciación subjetiva, pero se ve confirmada en la siguiente forma "con la interpretación errónea y mal intencionada a que se ha hecho referencia anteriormente, se mantuvieron manejando las relaciones laborales varios organismos descentralizados, lo que ocasiono que la Corte aceptara como legal la contradicción temporal, se hablo de los contratos de 29 días que corresponden al mes mas corto del año, como también se hablo de los contratos de 30 o 60 días"⁴⁷. Las malas apreciaciones, en realidad son criterios subjetivos que permiten dañar impunemente derechos de los trabajadores, incluyendo también a los pasantes.

Con el tiempo, el contrato a prueba queda desterrado de la Ley Federal del Trabajo, al percatarse el legislador de la gran arbitrariedad que cometían los patrones respecto de los trabajadores, considerando dentro de estos a los pasantes, que habían sido contratados.

Ahora los comentarios son en el siguiente sentido; si la fracción I del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, no contiene relación

⁴⁷Op Cit. ELIAS AZAR, Edgar. Contrato de Trabajo. Pag. 35.

alguna con el periodo a prueba y en el mismo ordenamiento jurídico en ninguno de sus artículos encontramos el fundamento y base legal de esta institución, es posible llegar a afirmar sin temor a equivocarnos que el contrato a prueba en el derecho laboral mexicano no se encuentra previsto. Así la posible relación de los pasantes, bajo este contrato, no existen al ser nulo el mismo.

Actualmente ha quedado superado el uso del contrato, cuando se señala en el artículo 39 de la Ley de la materia, aun cuando haya vencido el término del contrato y subsista la materia de trabajo, podría recurrirse a la junta a solicitar la prórroga del mismo, pudiendo haber excepciones que están previstas en la ley, (artistas deportistas), por su misma naturaleza del trabajo y puede agregarse en el caso de que el patrón haya exigido el tiempo estipulado en el contrato se considera aceptado en un lapso de tiempo indefinida. Actualmente la única regulación jurídica aceptada es con respecto de los trabajadores domésticos que se regulan en el artículo 343 de la misma ley.

Otra razón por la cual, los meritorios no pueden ser ubicados en este tipo de contratos, se basa en un último criterio de la corte que considera dicho contrato como inexistente

Contrato a prueba, inexistencia legal de los contratos. Los contratos de trabajo en que se da al patrón a calificar las aptitudes del trabajador, durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben tenerse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación de su duración. Amparo directo 26/79.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTICULO 123

Este artículo establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

Nuestra Constitución es clara en el aspecto de que nos da las bases a que cada persona dentro de la edad que establezca la ley, tiene derecho a trabajar y además, a el bienestar social, pues es cierto que solo a través del trabajo de sus hombres y mujeres pueden aspirar y a una aceptable calidad en la vida de sus habitantes.

Este artículo se compone de dos apartados: en el apartado "A" se reglamentan las relaciones laborales de trabajadores en general y patrones, y el apartado "B" se refiere a las relaciones de trabajo de los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos.

La Ley reglamentaria del apartado A, es nuestra Ley Federal del Trabajo y el apartado B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.”

a) **APARTADO A**

Este apartado comprende las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo. Su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

“Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; son irrenunciables, porque ni si quiera los propios beneficiarios de los derechos de dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación”⁴⁸

“Las normas que integran éste y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en:

⁴⁸ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. 2a. de México Porrúa. México. 1988. . pag. 61

1.- Normas tutelares del trabajador individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación de utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2.- Normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

3.- Normas tutelares de los derecho colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa para el mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

4.- Normas sobre previsión social, como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social.

5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales labores y de su competencia local o federal, según sea el caso."⁴⁹

⁴⁹ Idem. Pag. 62.

Este apartado establece las reglas del trabajo para los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo.

Bajo el apartado A, se hallan estatuidos fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción I, fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador.

Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales regia la libre contratación, circunstancia que conducía a una serie de abusos en perjuicio de los trabajadores.

La fracción II, III y XI, consagran principios protectores para los menores de 16 años.

La fracción IV, fija que por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar un día de descanso.

La fracción V, señala las garantías de que gozan las mujeres embarazadas, ya que no podrán realizar trabajo que ponga riesgo su integridad física, además gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis después, percibiendo de su salario íntegro.

Establece en las fracciones VI, VII, VIII, X y XI las bases a la cuales se sujeta el salario que debe percibir el trabajador, pudiendo ser este general o profesional aplicándose estos en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, mediante las cuales se asegura al trabajador que en contraprestación a su trabajo reciba un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa.

En relación al tipo de vida que debe tener el trabajador en la actualidad no existe un salario que pueda dar una vida decorosa digna para un padre de familia.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa.

Las fracciones XII y XIII, muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida; el hogar, educación de sus hijos, salud, etc, pero en realidad no existen.

Las fracciones XIV y XV, señalan las garantías de que deben gozar los trabajadores en sus centros de trabajo, adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes de trabajo.

La fracción XVI, reconoce el derecho de los trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones etc.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX, reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patrones el derecho al paro, estos no son absolutos toda vez que se deben sujetar a la ley reglamentaria y solo son reconocidos si se ejercitan de acuerdo a lo establecido en la misma.

Las fracciones XX y XXI, se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones, se clasifican en locales y federales y son las llamadas Juntas de Conciliación.

Las fracciones XXIII y XXIV, señalan las garantías de los trabajadores en caso de quiebra de la empresa, y que las deudas no son transferibles a sus familiares.

La fracción XXV, expresa que el servicio de colocación para los trabajadores será gratuito.

La fracción XXVI, establece los requisitos para la elaboración de un contrato en el caso de un trabajador extranjero.

La fracción XXVII, señala las condiciones bajo las cuales se considera nulo un contrato realizado entre patrón y trabajador, aún expresadas en el mismo.

La fracción XXIX, se refiere a que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y que comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, etc.

La fracción XXXI, expresa que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, exceptuando a la competencia federal a:

- a) Ramas industriales.
- b) Empresas.

b) APARTADO B

Este apartado fue adicionado en 1960, se refiere a esas mismas relaciones, pero establecidas entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y rige los servidores públicos, y su ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asimismo establece que para resolver los conflictos entre el empleado público y el Estado existe un Tribunal de Arbitraje, diferente a las juntas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros.

Es diferente a lo establecido para el trabajador en general, ya que rige sólo para los trabajadores al servicio del Estado, por ejemplo: en las fracciones I, II, III, IV, V y VI, fija la jornada de trabajo, salario y prestaciones

La fracción VII y VIII; determina la designación de personal y normas escalafonarias, además señala a las autoridades competentes en caso de conflicto.

En nuestro país la seguridad social de los trabajadores al Servicio del Estado, está a cargo de un organismo que es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).

Conforme a la reforma de la fracción XII que habla de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, antes eran resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ahora esos conflictos serán resueltos por el Consejo de la Judicatura y los suscitados en la Suprema Corte de Justicia y sus empleados por la propia Corte.

Se crea un órgano especial llamado Consejo de la Judicatura facultado para que actúe de manera independiente y profesional.

3.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley fue expedida el 18 de agosto de 1931, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año.

La presente ley es de Observancia general en toda la República y que rige todas las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 "A", de la Constitución.

Establece las condiciones generales de trabajo a las cuales se sujetan todas las relaciones individuales y colectivas existentes entre trabajadores y patrones y las consecuencias jurídicas de estas.

En esta Ley se integra por los siguientes títulos:

Título Primero: Principios Generales: definiendo los conceptos de trabajador, patrón, empresa, etc. **El título Segundo:** trata lo referente a duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de Trabajo. **El título Tercero:** regula lo relativo a las condiciones de trabajo, como son: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, participación de utilidades. **El título Cuarto:** Contiene los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones, capacitación y adiestramiento, derechos de preferencia, antigüedad y ascensos e invenciones.

Título Quinto: Trabajo de las Mujeres.

Título Quinto Bis: Trabajo de Menores.

El título Sexto: regula lo relativo a los trabajos Especiales entre los cuales encontramos a los trabajadores de confianza, de buques, de autotransporte del campo, domésticos, a domicilio, etc. que no se encontró nada legislado en relación a los trabajadores meritorios.

El título Séptimo: hace referencia a las relaciones Colectivas de Trabajo, como son las coaliciones, sindicatos, contrato colectivo de

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

trabajo, contrato Ley, etc. El título Octavo: Expresa los objetivos y procedimientos de las Huelgas.

El título Noveno: Riesgos de Trabajo.

El título Décimo: Prescripción.

El título Once: menciona cuales van a ser las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, como son: la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Inspección del trabajo, Comisión de Salarios Mínimos, etc.

El título Doce: Personal Jurídico de las Juntas de conciliación y Arbitraje.

El Título Trece: menciona de la existencia de los representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, etc.

El título Catorce: Establece el derecho procesal del trabajo, capacidad y personalidad, competencia, términos, notificaciones, incidentes, pruebas, etc. El título Quince: establece los procedimientos de Ejecución, como son: embargos, remates, etc.

Título Dieciséis: Responsabilidades y Sanciones.

No hay nada regulado en esta Ley en relación a los meritorios, ni de la existencia de estos en el título de los Trabajos Especiales.

3.3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La presente Ley fue publicada en el Diario Oficial del 28 de Diciembre de 1963, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, siendo esta reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Esta Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de dependencias de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal.

En su título primero establece las disposiciones generales de los trabajadores y poderes de la Unión, definiendo los siguientes conceptos:

En el artículo 3º. define al trabajador como: "toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

En el artículo 4º, establece la división de los trabajadores: de confianza y de base.

El artículo 5º. Son trabajadores de confianza:

Fracción IV. En el Poder Judicial: los secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Superior de

Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El artículo 6°. señala que son trabajadores de base: Los no incluidos en el anterior artículo, y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso so serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

En el artículo 11°. expresa que en lo previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles. las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

En el título Segundo de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los titulares.

El artículo 12°. establece que la prestación de los servicios de los trabajadores se da en virtud de un nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo.

En el Título Tercero se establece el escalafón al cual se sujetan los trabajadores al servicio del Estado.

Artículo 50º: Factores escalafonarios

- I. Los conocimientos.
- II. La aptitud
- III La antigüedad
- IV Disciplina y antigüedad

Artículo 51º. las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Consideramos que es en este título en el que se debería regular la figura de los meritorios y sean contratados por tiempo determinado se les otorgue una plaza vacante después de haber presentado un examen de aptitudes.

En el artículo 63, se señala que cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo

de las vacantes que ocurrieren y previo estudio realizado por el Tribunal de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señale cada una de las Dependencias.

El título Cuarto regula la organización Colectiva de los trabajadores y las Condiciones Generales de Trabajo, como el derecho de asociarse y derecho de huelga.

Una vez que el meritorio haya reunido los requisitos que requiere una plaza, y haber transcurrido un término en el que haya demostrado sus aptitudes y buen desempeño, se le pueda otorgar esa plaza y para el caso de los pasantes de derecho poder obtener experiencia o bien iniciar carrera judicial.

En el título Quinto se regula lo relativo a los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones contenidas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

El título Sexto, de las prescripciones; de las acciones que surjan de esta ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año.

El título Séptimo regula al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje del procedimiento ante el mismo, que funcionará en Pleno y Salas, cuando menos de tres y se integrarán por un magistrado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de la Sala.

El Pleno se integrará con la totalidad de los magistrados de las salas y un magistrado adicional, designado por el Presidente del propio Tribunal.

El título Octavo señala cuales son las medidas de apremio y la ejecución de laudos.

En el Título Noveno se establece la competencia para los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

El artículo 152.- Los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El título Décimo trata lo relacionado a las correcciones disciplinarias y las sanciones. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias a los particulares que faltaren al respeto y al orden durante las actuaciones del Tribunal y a los empleados del mismo, por las faltas que se cometan durante el desempeño de sus funciones.

Consideramos que es en esta Ley en la que se debe regular la figura del meritorio, mediante un contrato por tiempo determinado, toda vez que presta sus servicios al Poder Judicial, en calidad de trabajador, pero sin las prestaciones de ley.

3.4.- LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de mayo de 1954, por el entonces presidente Constitucional Manuel Avila Camacho, consta de ocho capítulos y tres secciones, 73 artículos y 20 transitorios, la misma entro en vigor al día siguiente de su publicación.

El Artículo 5º. Constitucional establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

Es una garantía para dedicarse a la actividad que desee cada individuo, siempre y cuando sea lícito y el ser meritorio del Poder Judicial, no incurrir en la comisión de un delito.

Si bien, es cierto, que la constitución garantiza la libertad de trabajo, en algunos casos se requiere la autorización del Estado para ejercer alguna profesión.

Esto se desprende del segundo párrafo del citado artículo, el cual preceptua "la ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesita título para su ejercicio, las condiciones que deberán llenarse para obtenerlo y las autoridades para expedirlo.

Consideramos que la ley es clara en el sentido de que, para ser considerado como trabajador en algunos casos, requiere una formación profesional indispensable. De tal manera que la misma ley nos dice en que supuestos se requiere de la formación profesional, para ejercer determinada profesión, en el Poder Judicial no se exige ninguna profesión para ingresar a laborar como meritorio.

El artículo 24º, de la ley Reglamentaria establece que se entiende por ejercicio profesional, la realización habitual a título honoroso o gratuito de todo acto, o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión, aunque solo se trate de simple consulta o la ostentación del carácter del profesionista...

Es por lo que en el caso del pasante de Derecho meritorio debe cubrir los requisitos señalados en esta Ley para que ejerza actividades propias de su profesión, y así ocupar un cargo o plaza relacionado con su carrera.

3.5.- LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION

Esta ley es publicada el 26 de mayo de 1995, siendo Presidente el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, la cual consta de 183 artículos.

En el capítulo único de los órganos del Poder Judicial se establece en el artículo 1º, el Poder Judicial de la Federación se ejerce por:

- I. La Suprema Corte de Justicia de la Nación
- II. Los Tribunales Colegiados de Circuito
- III. Los Tribunales Unitarios de Circuito
- IV. Los Juzgados de Distrito
- V. El Consejo de la Judicatura Federal
- VI. El Jurado Federal de los Ciudadanos
- VII. Los Tribunales de los Estados y el Distrito Federal en los casos previstos por el artículo 107 fracción XII de la Constitución.

Las atribuciones del Poder Judicial se establece en la segunda sección del capítulo III, y el artículo 10º. que conocerá de las controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad a que se refieren las fracciones I y II de la Constitución

En el capítulo VIII se estipula las bases bajo las cuales se rige el personal del Poder Judicial de la Federación.

Entre las cuales se encuentran las siguientes:

Artículo 180, establece que en la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán carácter de servidores públicos de confianza, el secretario general de acuerdos, el subsecretario general de acuerdos, los secretarios de estudio y cuenta, los secretarios y subsecretarios de sal, los secretarios auxiliares de acuerdos, los actuarios, la personas o *personas designadas por su presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas*, el Coordinador de compilación y sistematización de Tesis, los directores generales, los directores de área, los subdirectores, los jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel director general superior, y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones e inventarios.

El artículo 181, el carácter de servidores públicos de confianza, los secretarios ejecutivos, los secretarios de comisiones, los secretarios técnicos, los titulares de los organismos auxiliares, los coordinadores generales, los directores generales, directores de área, visitadores, defensores de oficio, personal técnico de la Visitaduría Judicial y la Contraloría del Poder Judicial, subdirectores, jefes de departamento, oficiales comunes de partes, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general

3.6.- LEY ORGANICA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL FUERO COMUN

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1996, bajo el gobierno del presidente del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León.

En el título primero de la función jurisdiccional contiene lo siguiente:

En su artículo 1º, manifiesta que la administración e impartición de justicia en el Distrito Federal al Tribunal Superior de Justicia y demás órganos judiciales que esta ley señale, con base en lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y demás ordenamientos aplicables.

El artículo 2º, El ejercicio jurisdiccional en todo tipo de asuntos civiles, mercantiles, penales familiares, del arrendamiento inmobiliario y concursales del orden común, y los del orden federal en los casos que expresamente las leyes les confieran jurisdicción, correspondiente a los servidores públicos y órganos judiciales que se señalan a continuación:

- I Magistrados del Tribunal Superior de Justicia;
- II Jueces de lo Civil;
- III Jueces de lo Penal;

- IV Jueces de lo Familiar;
- V Jueces del Arrendamiento Inmobiliario;
- VI Jueces de lo Concursal;
- VII Jueces de Inmatriculación Judicial
- VIII Jueces de Paz;
- IX Jurado Popular
- X Presidente de debates, y
- XI Arbitros.

Los demás servidores públicos auxiliares de la administración de justicia intervendrán en dicha función en los términos que establezca esta ley, los códigos de procedimientos y demás leyes aplicables.

El título segundo contiene las condiciones y prohibiciones para ejercer funciones judiciales, los nombramientos de los magistrados, jueces,

El título Tercero establece la organización del Tribunal, competencia y el presidente. Las salas su integración y los asuntos de los que conocerán. El título Cuarto establece la organización de los juzgados del Tribunal Superior de Justicia. Los juzgados de primera instancia, civiles, penales, familiares y del Arrendamiento Inmobiliario.

En relación a la organización interna de los juzgados el artículo 56º. señala lo siguiente:

Cada uno de los juzgados a que se refiere este capítulo; tendrá:

I. Un juez que tendrá proporcional y equitativamente las cargas de trabajo con el objeto de lograr la inmediatez y expeditéz necesarias en el conocimiento de los asuntos a su cargo.

II. Los Secretarios de Acuerdos, Conciliadores, Proyectistas y Actuarios que requiera el servicio, a excepción de los Juzgados de lo Concursal en lo que se refiere a los conciliadores, y

III. Los Servidores Públicos de la administración de justicia que autorice el presupuesto.

El título Sexto, establece quienes serán los auxiliares de la Administración de Justicia, como son los síndicos, interventores, albaceas, tutores, curadores, depositarios, peritos, el servicio médico forense.

El título Octavo, menciona que las dependencias del Tribunal Superior de Justicia son: Archivo Judicial del Distrito Federal, Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial, Unidad de Trabajo Social y Biblioteca, Dirección de Consignaciones Civiles, Oficialía de Partes Común, Dirección de turno de Consignaciones Penales y la Dirección General de Administración.

El título Noveno, establece que la Carrera Judicial se regirá por los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad profesionalismo e

independencia, que deberán reunir los integrantes del Tribunal Superior de Justicia y los servidores públicos.

El título Décimo habla del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, competencia, integración y funcionamiento.

En el título Décimo Segundo se establece que el órgano encargado de subsanar los procedimientos e imponer las sanciones será el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, por ejemplo las responsabilidades de los servidores públicos de la administración de justicia, como son los síndicos, interventores, albaceas, tutores, curadores, depositarios, peritos, el servicio médico forense.

El artículo 277. Señala que los magistrados del Tribunal Superior de Justicia, los jueces del orden común del Distrito Federal y todos los servidores del mismo, son responsables de las faltas que cometan en el ejercicio de sus cargos y quedan por ello sujetos a las sanciones que determine la presente ley, la ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y demás leyes aplicables.

Artículo 278. Siempre que se presente una denuncia o queja en contra de algún servidor público de la administración de justicia, el servidor público o encargado de la declaración de la culpabilidad e imposición de la pena, o la presidencia del Tribunal en el caso de que lo fuera el Pleno, formara inmediatamente el expediente respectivo con expresión del día y hora en que se reciba la queja, a efecto de que concluya inexcusablemente por sentencia dentro de un termino no mayor de treinta días.

Artículo 288.- Son faltas de los jueces:

XV Alterar el orden de las listas al hacer nombramiento de auxiliares de la administración de justicia.

El artículo 297.- Las faltas en que incurran los pasantes serán corregidas por los jefes de las oficinas en que presten sus servicios, tomándose nota de ellas en los expedientes que al efecto se abran, a fin de que cuando las faltas lleguen a cinco, los infractores pierdan el derecho de seguir asistiendo a las oficinas, sin perjuicio de que sean consignadas al Ministerio Público, cuando cometieran algún delito.

Artículo 303 señala que "las faltas en que incurran los jueces del orden común del Distrito Federal serán sancionadas por el magistrado visitador respectivo.

3.7.- LEY ORGANICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

Esta ley fue publicada el día 7 de febrero de 1996, en el Diario Oficial de la Federación, el Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, hace saber que la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, decreta esta ley.

Contiene en las disposiciones generales que la administración e impartición de justicia corresponde al Tribunal Superior de Justicia y

demás órganos judiciales que esta Ley señale, con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y demás ordenamientos aplicables.

En el título primero la función jurisdiccional, en los asuntos civiles, mercantiles, penales, familiares del arrendamiento inmobiliario y concursales del orden común, y los federales en los casos que expresamente las leyes les confieran jurisdicción.

En el título segundo se establece las condiciones y prohibiciones para ejercer funciones jurisdiccionales, y los requisitos para ser magistrado, juez de primera instancia, secretario de acuerdos en los juzgados de primera instancia, actuario.

En el título tercero, trata se habla de la organización del tribunal superior de justicia, la cual será por cuarenta y nueve magistrados y funcionará en Pleno y en Salas. Uno de los magistrados será su presidente y no formará parte de ninguna de las salas. En el título cuarto se trata lo relativo a la organización, los jueces de única instancia son los de paz en materia civil y penal, competencia de los juzgados.

En relación a la organización interna de los juzgados, cada juzgado tendrá:

1.- Un juez, que atenderá proporcional y equitativamente las cargas de trabajo con el objeto de lograr la inmediatez y expeditéz necesarias en el conocimiento de los asuntos a su cargo.

2.- Los Secretarios de Acuerdos, Conciliadores, Proyectistas y Actuarios que requiera el servicio.

3.- Los servidores públicos de la administración de justicia que autorice el presupuesto.

También trata lo relativo a los auxiliares del tribunal, como son: los síndicos, interventores, albaceas, tutores, curadores, depositarios, etc.

El título octavo trata lo relacionado a las dependencias del tribunal, entre las que se encuentran el archivo judicial, anales de jurisprudencia y boletín judicial, etc.

En el título Décimo se incluye al Consejo de la Judicatura, denominación, objeto e integración y funcionamiento

Las relaciones laborales se regirán conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Nos damos cuenta que no se habla en esta Ley de los meritorios, toda vez que en 1994, el Lic. Jorge Rodríguez y Rodríguez, giró a todo el Tribunal una circular mediante la cual prohibía terminantemente la existencia de los meritorios, motivo por el cual los jueces se vieron en la necesidad de separar a los meritorios de los juzgados, en virtud de que se hacían acreedores a una sanción.

3.8.- JURISPRUDENCIA

“ La Jurisprudencia es vocable que viene de jurisprudente, que significa disposición del entendimiento para decir lo justo, es la interpretación que dan con regularidad los más altos Tribunales de la Nación a la Ley a través de sus decisiones y fallos.”⁵⁰

El Dr. Borrell Navarro manifiesta que: “Se denomina propiamente jurisprudencia, cuando la Suprema Corte de Justicia, interpretando la ley, repite el mismo criterio en cinco ocasiones ininterrumpidas y cuyo criterio haya sido aprobado por lo menos cuatro ministros cuando la dictan en las Salas de la Suprema Corte”.⁵¹

La jurisprudencia es una fuente es una fuente del derecho, que tiene obligatoriedad y debe ser acatada por los órganos jurisdiccionales.

No debemos considerarla como algo absoluto o definitivo, ya que puede modificarse o interrumpirse, siempre que se realice por la propia Suprema Corte de Justicia, pero nunca por otro tribunal.

El Lic. Guillermo Cabanellas considera que jurisprudencia es: “Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho”.⁵²

⁵⁰ Op. Cit. BORELL NAVARRO. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 33.

⁵¹ Idem pag. 33.

⁵² Op. cit. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Pag. 221

Del análisis anterior consideramos que las tesis que a continuación se analizan no reúnen los requisitos señalados con anterioridad, por lo tanto no los podemos considerar como jurisprudencia.

APRENDIZ, PRUEBA DOCUMENTAL INEFICAZ PARA ACREDITAR EL CARÁCTER DE

No es con el documento llamado contrato de aprendizaje con lo que se puede tener por acreditado aquel carácter, sin tal documento solamente indica que el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales como meritorio, consistentes en todo lo necesario y donde el patrón lo designe, pues el término meritorio no es sinónimo de aprendiz ni su simple expresión suple la serie de requisitos que un contrato de esa naturaleza debe contener según lo especifica el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, la escuela y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato.

Amparo Directo 7289/57, Gregorio Rocha García. 15 de Agosto de 1958. Unanimidad de 5 votos. Ponente Gilberto Valenzuela.

Sexta Epoca

Instancia. Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo. XIV Quinta Parte

Página: 11

De esta Tesis se desprende, que para que un trabajador sea aprendiz debe existir forzosamente el contrato de aprendizaje, para que no sea considerado como meritorio, aun cuando realice todas las actividades del aprendiz, ya que no cumple con los requisitos que se estableció en la Ley del Trabajo de 1931.

MERITORIOS, ES NECESARIO EL CONTRATO ESCRITO PARA LOS

El concepto de "meritorio" no existe en el Derecho del trabajo, pero si se pretendiese que equivale al aprendiz, debe decirse que el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el contrato de aprendizaje debe constar por escrito, supuesto que en este precepto se alude a que contendrá la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del mismo y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje. De donde se colige que para destruir la presunción de la existencia de un contrato de trabajo entre quien prestó un servicio y quien lo recibe pagando una retribución, no es admisible la defensa de que el trabajador laboraba en calidad de meritorio, si no se exhibe en el juicio el contrato escrito de aprendizaje.

Amparo Directo 241/55. Guadalupe Corona. 7 de noviembre de 1995, Unanimidad de 5 votos. Ponente: Arturo Martínez.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXVI

Página: 387

Es sabido que en el Poder Judicial existen los meritorios aunque no haya nada legislado al respecto, ni tampoco exista un contrato por tiempo determinado o indeterminado entre las partes, ni alguna retribución, pero con la simple existencia de la relación de trabajo puede comprobarse la misma, no siendo necesario el contrato por escrito.

APRENDIZ Y MERITORIO, DISTINCION DE LOS CONCEPTOS DE.

El término meritorio gratificado a prueba no es sinónimo de aprendiz, ya que por definición el meritorio es la persona que trabaja sin sueldo y solo por hacer méritos y entrar en plaza remunerada y el aprendiz es quien presta sus servicios personales a otra persona recibiendo enseñanza a cambio de un arte, un oficio y la retribución convenida.

Amparo Directo 5740/57 Juan García Chávez. 9 de Julio de 1985 Unanimidad de 4 votos. Ponente Gilberto Valenzuela

Sexta Epoca.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Quinta parte

Página: 12

Como ya se ha señalado el meritorio no obtiene ningún sueldo el Poder Judicial, excepto las gratificaciones que obtiene de los litigantes

que requieren la realización de algún trámite para agilizar el juicio en el que son parte.

Se ha tomado al meritorio como un aprendiz, restringiéndole sus derechos, ya que no recibe un pago o sueldo, o alguna retribución a cambio de su esfuerzo. La principal objeción hacia los meritorios es que están obteniendo experiencia profesional o bien haciendo méritos para que se le otorgue una plaza, y por esa situación el Poder Judicial no le reconoce sus derechos, pero si aun cuando el aprendizaje estuvo regulado y concedió derechos mínimos a los aprendices trabajadores porque ahora pretenden negar todo derecho laboral a los meritorios.

TRABAJADORES MERITORIOS, PAGO DE LOS SALARIOS A LOS

Existe violación a la Ley Federal del Trabajo, si al trabajador con carácter de meritorio de le otorga sueldo menor que el mínimo, ya que la categoría anotada no tiene carácter especial y además no está prevista por el código laboral en cita.

Amparo Directo en materia de trabajo 3416/54 Pérez Chávez María Teresa 7 de marzo de 1955 Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXIII

Página: 1429

Es claro que se viola tanto la Ley Federal del Trabajo como a la Constitución en el artículo 5º., ya que toda persona que preste un servicio personal y subordinado es considerado como trabajador y debe percibir un sueldo, cosa que no se presenta en nuestros días en el Poder Judicial, ya que solo tienen entradas de los litigantes y personas que requieren de sus servicios, prestándose a la corrupción en el órgano encargado de impartir justicia.

DOCUMENTOS, VALOR PROBATORIO DE LOS ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE

Si el documento presentado en autos no fue objetado en forma alguna, no obstante estar suscrito por la parte demandada, para calificarlo en cuanto a su validez no hay razón para que deba tomarse como apoyo en el artículo 420 del Código de Procedimientos Civiles, pues según el artículo 8º. del estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, este ordenamiento se suple en primer término con la Ley Federal del Trabajo, y conforme al criterio sustentado por la Suprema Corte, el Tribunal de Arbitraje puede dar valor probatorio a un documento, independiente de que satisfaga las formalidades exigidas por el Derecho Civil, toda vez que no se trata de obtener la certidumbre jurídica de los actos, sino la convicción personal conforme al espíritu que informa el artículo 107 del estatuto; tampoco puede invalidar dicho documento, cuando es un diploma, la circunstancia de que no fue otorgado previo un análisis de la conducta del beneficiario si el texto propio del documento es declarativo e incondicional acerca de los

meritorios servicios prestados durante determinado tiempo, por el diplomado. —

Amparo Directo en materia de trabajo 2741/53, Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, 19 de Noviembre de 1953. Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXI

Página: 2735

Como se señala en esta tesis, no es necesario que exista un documento que satisfaga todas las formalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, ya que no se quiere comprobar la existencia de la relación, sino que el tiempo durante el cual el meritorio esta a disposición del Poder Judicial.

MERITORIOS, NO TIENEN TAL CARÁCTER, QUIENES PERCIBEN UNA RETRIBUCION DE QUIEN LO EMPLEA

No puede tomarse en consideración la alegación del demandado, en el sentido de que el actor era meritorio y no trabajador suyo, y que solo percibía una gratificación, pues es sabido que el carácter de meritorio se precisa por el hecho de que no existe asignación de sueldo o salario de parte de quien lo emplea, aunque el meritorio reciba algunas

compensaciones de terceros; y si en caso esta demostrado que el actor tenía a su cargo servicios materiales que realizaba en beneficio del demandado, bajo su dirección y dependencia, es claro que las cantidades que recibía de el con el nombre de gratificación, constituían en realidad la compensación estipulado, en los términos de los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo. Nota los artículos. Citados corresponden al 82 y 85 respectivamente de la Ley federal de Trabajo de 1980.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIX

Página: 522

El patrón no puede defenderse en el aspecto de que el trabajador era meritorio y en razón de que no percibía un sueldo fijo y no tiene derechos laborales como son vacaciones, aguinaldo, etc.

Independientemente de que el meritorio reciba gratificaciones de abogados y se demuestre que realiza actividades propias del juzgado y que benefician el buen funcionamiento del mismo, estando bajo las ordenes y supervisión del titular del juzgado, o bien de algún secretario de acuerdos, conciliador, notificador o archivista.

Las gratificaciones que obtiene por parte de los abogados o persona que requieren de sus servicios, se puede considerar como

sueldo, ya que la ley de la materia señala en el artículo 84°, que este se integra de gratificaciones.

MERITORIOS, CONDICION LEGAL DE LOS

La Ley Federal del trabajo no establece la calidad del meritorio para obrero alguno y es evidente que si no se demuestra ante la Junta, que un trabajador prestaba sus servicios en esas condiciones al patrono en virtud de un contrato de aprendizaje, con los requisitos establecidos por los artículos 218 y relativos de la Ley, la junta obra legalmente al considerar obligado al patrono a cubrir a aquel sus salarios, de conformidad con la ley del salario mínimo respectivo.

12 de mayo

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLVIII

Página: 2398

En nuestra Ley Federal del Trabajo no se tipifica la figura del meritorio, ni el contrato de aprendizaje y el patrón que pretenda que el meritorio sea considerado como aprendiz esta obligado a que pagar los salarios que le correspondan por el trabajo prestado.

CAPITULO I V

EL TRABAJO DE LOS MERITORIOS EN EL PODER JUDICIAL

4.1- De los Trabajadores Meritorios.

Este trabajo ha sido realizado en un campo de investigación directa en el Poder Judicial, apoyado en la experiencia, legislación y en la realidad que padece el empleo en México.

Podemos mencionar que el crecimiento urbano en las ciudades en nuestro país, se ha presentado de manera importante, generando diferentes problemas en la urbe de la magnitud de nuestra capital, ya que es evidente la problemática que enfrentamos para obtener un empleo, para realizar una carrera profesional y recibir los ingresos necesarios para satisfacer los requerimientos indispensables como son comida, escuela, ropa, transportes, etc.

Es importante manifestar que no ha habido un crecimiento paralelo entre el número de personas relacionadas con la función de administración e impartición de justicia y el número de asuntos que se encuentran bajo su competencia para ser resueltos, siendo este último mucho mayor, dando como consecuencia que no se de cumplimiento a lo establecido en nuestra Carta Magna, para que se administre justicia en los términos y plazos que fijen las leyes y emitir las resoluciones de manera pronta y expedita.

Consideramos que entre los problemas más importantes que aquejan a nuestro país, es la falta de presupuesto por parte del gobierno para poder ofrecer un mayor número de empleos, así como salarios más justos, ya que como podemos observar, respecto a este último punto, no tenemos más que señalar al salario mínimo vigente, para darnos cuenta de la insuficiencia que adolece el salario, de manera general en nuestro país para cumplir con las necesidades más apremiantes de un jefe de familia.

Es sabido que el Poder Judicial tiene una excesiva carga de trabajo que se atribuye a diversos factores como son el crecimiento de asuntos que se atienden ahí, y el poco presupuesto que otorga el gobierno para el órgano encargado de administrar justicia entre otros.

Pensamos que debido a la situación antes mencionada el Poder Judicial admite a los trabajadores meritorios, situación que motivó a realizar un análisis jurídico, para saber la situación laboral a la que se encuentran sometidos. Este estudio se basa principalmente tanto en experiencias personales, así como diversas entrevistas realizadas, y el conocimiento de la realidad laboral que viven de los trabajadores meritorios de los juzgados, por lo que consideramos importante dar a conocer las condiciones de trabajo de los meritorios que laboran en el Poder Judicial.

Para el desarrollo de la presente tesis se realizó un análisis de campo en diversos juzgados del Poder Judicial tanto Federal como del

fueo común, para conocer la situación que viven los trabajadores meritorios, las labores que desempeñan y las percepciones económicas adicionales que éstos obtienen por parte de los litigantes que acuden a los juzgados.

El problema demográfico es una de las causas para que los trabajadores se vean obligados a sacrificar sus derechos que les otorga la ley, teniendo por consecuencia que en la actualidad los trabajadores tengan que desempeñar las labores más pesadas de los juzgados, percibiendo gratificaciones por parte de los litigantes por debajo del salario mínimo, realizando labores en ocasiones agotadoras, sin la justa retribución por sus actividades.

Cabe hacer notar que los meritorios que desarrollan sus respectivas funciones en el Poder Judicial es principalmente por la falta inmediata de recursos económicos por encontrarse desempleados, y el no tener, en la mayoría de los casos su carrera terminada o el título profesional obtenido, siendo aún más difícil el poder obtener una plaza de trabajo en dichos lugares.

Creemos que entre las causas que dan origen al cúmulo de trabajo en las diferentes instancias del Poder Judicial es la deficiente atención de las personas que laboran dentro de los juzgados, la falta de organización de las actividades que debe desempeñar cada persona, así como la escasa vigilancia de los jueces para saber si no existe trabajo rezagado, lo que trae como consecuencia poca funcionabilidad en los juzgados, motivo por el cual requieren de los servicios de los meritorios

para desempeñar los trabajos más pesados, fastidiosos y laboriosos del juzgado.

Podemos señalar a la corrupción constituye un vicio en el sistema de impartición de justicia en México, mismo que parece ser interminable puesto que por un lado se condiciona el servicio a los litigantes en razón de prontitud siempre y cuando se otorguen dádivas en todos y cada uno de los momentos procedimentales de un juicio y por otro lado a falta de gratificaciones, nos encontramos frente al rezago y lentitud en la tramitación de nuestros asuntos, lo que termina causando que necesariamente para la tramitación de un juicio nos fijemos como obligación y parte del mismo el tener que otorgar ciertas cantidades de dinero en determinadas actuaciones que lleve a cabo el juzgado, tales como notificaciones, en cuyo supuesto los actuarios adscritos a cada uno de los juzgados, exigen una cuota por diligencia y en ocasiones a falta de la misma se niegan a desarrollar su trabajo, asimismo para obtener la elaboración de una cédula de notificación, un exhorto es necesario recurrir al mismo sistema bajo el riesgo que de no hacerlo así la obtención de los mismos puede llegarse a retrasar hasta un mes, no obstante encontrarse ordenada su expedición por parte del juez, máxima autoridad del juzgado, de lo que podemos concluir que para evitar la existencia de meritorios probablemente sería necesario insistir primeramente en la supervisión del trabajo de los juzgados y evitar por distintos medios que su funcionamiento para con los litigantes se condicione a la existencia de gratificaciones, puesto que mientras exista una cantidad significativa de dádivas en esa medida seguirá existiendo gente que sin ser trabajadores del

Poder Judicial se mantengan a través de la economía que genera dicha corrupción.

Los meritorios juegan un papel importante relativo a la corrupción que existe en el Poder Judicial, la cual se encuentra muy arraigada ya que se condiciona el trabajo por una gratificación por parte de los litigantes.

Es de suma importancia señalar que en algunos casos no hay una formación estricta en los ministros del Consejo de la Judicatura y los jueces como autoridades máximas en los juzgados, para llevar a cabo la función de vigilar el buen funcionamiento del Poder Judicial, y aunado a esto el exceso de trabajo que deben resolver, motivo por el cual no inspeccionan minuciosamente la organización de los juzgados y las actividades que desempeñan los trabajadores, lo que trae como consecuencia un gran desorden en el Poder Judicial, situación que vemos todos los días al momento de acudir ante los juzgados a revisar la situación en la que se encuentran los asuntos que ahí se resuelven.

4.2 Características de los trabajadores meritorios.

Es importante señalar que el grupo de trabajadores meritorios está integrado en gran parte por pasantes de derecho, que pretenden obtener experiencia, reafirmar los conocimientos que adquieren en la Facultad o bien iniciar una carrera judicial y así cumplir con los requisitos que señala la ley para tener un buen desempeño como funcionario encargado de administrar justicia.

La carrera judicial se rige por los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, requisitos que deberá cubrir la persona que quiera ingresar a laborar al Tribunal Superior de Justicia, debiendo pasar por diversos cargos como son: pasante de derecho, secretario actuario, secretario de juzgado de paz, secretario proyectista de primera instancia, secretario conciliador, secretario de acuerdos de primera instancia, secretario de acuerdos de sala, secretario proyectista de sala, juez de paz, juez de primera instancia y magistrado.

Debido a la naturaleza de nuestra carrera, es necesario poner en práctica los conocimientos adquiridos, así como al estar al día en los cambios que se dan en el procedimiento y reformas a nuestra legislación, que mejor que sea en el Poder Judicial el lugar en el que nos empapemos de esos conocimientos.

Cabe mencionar que en ocasiones el estudiante de derecho al momento de iniciar su desempeño profesional litigando no cuenta con la experiencia necesaria para ser contratado en Despachos, Empresas y Dependencias de Gobierno, ya que, por una parte los planes de estudios no establecen que a los profesores enseñar ese tipo de situaciones, o bien por las pocas horas de clase que se destinan a ciertos temas, motivo que nos obliga a acudir a las instituciones relacionadas con nuestras carreras.

Consideramos que si el Poder Judicial se allega de estudiantes de derecho como personal interno de los juzgados, puede progresar su función como órgano encargado de administrar justicia, ya que podrían

aportar nuevas ideas debido a la formación profesional que adquirieron en la facultad, aunado a esto podrán desempeñarse como personal administrativo encargados de realizar cédulas, exhortos, notificaciones etc, logrando con ello una mejor atención las personas que acuden a solucionar los conflictos que les aquejan.

Para obtener una plaza dentro del Poder Judicial, la ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, señala como requisitos los siguientes: para los casos de juez, secretario de acuerdos, conciliador o actuario, de las más importantes encontramos las siguientes: a) ser ciudadano mexicano y en pleno uso de sus derechos, b) tener cuando menos treinta años de edad, c) tener título de Licenciado en Derecho y Cédula Profesional expedida por la Dirección General de Profesiones, d) acreditar, cuando menos 5 años de práctica profesional, para los jueces, dos años para los secretarios y seis meses para los actuarios, e) gozar de buena reputación, f) No haber sido condenado por delito que amerite pena corporal de más de un año de prisión.

Esta Ley no se señala los requisitos para el personal que ayude a las actividades administrativas del juzgado, como lo es el controlar el archivo, remitir los asuntos al Archivo Judicial, elaborar oficios etc, por lo que se remite a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para saber que requisitos debe cubrir el trabajador, por lo que consideramos que los pasantes de derecho una buena labor en estos puestos.

Las labores que realizan los meritorios son variadas, no tienen remuneración directa del Poder Judicial, viven gracias a las dádivas que ocasionalmente perciben por parte de los litigantes, realizan trabajos en los juzgados con la esperanza de que se les tome en cuenta para una posible plaza vacante, y así duran años esperando que algún día se les una plaza de base, situación que motiva a acudir a esta Institución porque saben que pueden obtener dinero y satisfacer sus necesidades apremiantes, aun cuando sea inestable su situación laboral.

En ocasiones los trabajadores de base no cumplen con las mínimas formalidades que se requieren para ocupar una plaza, ya que en algunos casos no cuentan con la formación necesaria para atender al público, y aún así logran perdurar por muchos años en el Poder Judicial.

Aunado a lo anterior pudimos darnos cuenta que existe un evidente favoritismo para algunos trabajadores que se encuentran cercanos al juez, ya que no realizan las mismas actividades que las personas que no están junto al éste, dejando las actividades más pesadas a los meritorios.

Es sabido que el burocratismo juega un papel importante en el Poder Judicial, ya que es uno de los motivos para que existan meritorios, en virtud de que los trabajadores de base no realizan todas las funciones que les son asignadas desde el momento que ingresan a laborar al Poder Judicial ya que se sienten con la confianza de contar con una plaza definitiva delegan sus actividades a los meritorios.

Los sindicatos generalmente defienden a los trabajadores de base, por pertenecer a su gremio deben apoyarlos, aún cuando no estén lo suficientemente preparados para desempeñar las actividades que requiere el puesto que se les asignó, sin embargo son contratados y defendidos ante cualquier circunstancia en la que se puedan encontrar.

Del trabajo de campo antes mencionado que se realizó en el Poder Judicial, nos dimos cuenta que existen meritorios que tenían más de 1 año laborando en los juzgados, sin que a la fecha se les haya otorgado una plaza definitiva, percibiendo sólo gratificaciones y sin gozar de derechos laborales y en otros casos sólo duraban mientras encontraban otra oportunidad de trabajo que les conviniera más.

En relación al salario, el meritorio recibe únicamente gratificaciones de los litigantes, que son variadas, ya que hay días en que los litigantes pueden requerir de sus servicios de manera urgente y de esa forma obtener una mayor cantidad de dinero, y hay días que no perciban nada, pero es claro que sin la percepción de un salario fijo, no existe seguridad económica, y en ocasiones no alcanza para cubrir sus necesidades.

Durante el tiempo que trabajan como meritorios no tienen ninguna prestación. El empleo es de una gran inseguridad pues los meritorios se encuentran siempre en constante incertidumbre, esto puede contribuir a que las personas se afecten psíquicamente y es seguro que las personas que logran vencer todos los obstáculos y

obtener la base llégan frustradas al empleo que se dan cuenta de que hay gran corrupción en todas los ámbitos de administración de justicia.

4.2.1. Estructura del Poder Judicial.

Del estudio realizado en los juzgados del Distrito Federal y en materia Federal, nos percatamos que la existencia de los meritorios se presente en varios niveles, en el caso del Federal en los siguientes órganos jurisdiccionales.

El Poder Judicial de la Federación se ejerce por:

I. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, Juzgados de Distrito, Consejo de la Judicatura Federal, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otros.

Realizada una investigación en estos juzgados, nos dimos cuenta que es difícil que existan meritorios en el Poder Judicial Federal, ya que hay una mayor vigilancia por parte del Consejo de la Judicatura y jueces, ya que sólo laboran personas que están debidamente adscritas a cada juzgado.

La Ley Orgánica del tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal señala que es competente para administrar e impartir justicia y

demás órganos judiciales señalados en nuestra Constitución, y Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

a) Juzgados Civiles: En estos juzgados hay una gran carga de trabajo, ya que el personal de base que se encuentra laborando en cada juzgado no se da abasto con el trabajo, y es en esta circunstancia en la que los meritorios ayudan a que pueda despejarse el trabajo y con ello agilizar los trámites de los litigantes.

b) Juzgados Familiares: Como se ha mencionado con anterioridad debido a la falta de empleo y a la gran carga de trabajo, se presenta con más frecuencia la existencia de meritorios, pero a su vez desempeñan labores como un trabajador de base.

c) Juzgados Penales: se presenta más aún la corrupción que en otros juzgados debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan.

El Consejo de la Judicatura es un órgano importante para el buen funcionamiento del Poder Judicial del Distrito Federal y su competencia se encuentra delimitada en el artículo 122 constitucional, en el inciso C Base Cuarta, fracción II; órgano el cual se va a encargar de administrar, vigilar y disciplinar a los servidores del Tribunal Superior de Justicia de esta ciudad y a los servidores públicos de la propia institución.

La función administrativa a grandes rasgos radica en la aplicación del ordenamiento económico de los recursos humanos, materiales y financieros de que disponen tanto el Tribunal Superior como del propio

Consejo, y que vigila que se cumplan las disposiciones legales y administrativas relacionadas con sistemas de registro y contabilidad, contratación y pago de personal, contratación de servicios, obra pública, adquisiciones, arrendamientos, conservación, uso, destino, afectación y baja de bienes inmuebles, almacenes y demás activos y recursos materiales.

El artículo 201 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia en su fracción IX establece que es una facultad del Consejo: "Ordenar visitas de carácter administrativo a las Salas y a los Juzgados con la finalidad de supervisar el funcionamiento, cuando las visitas a los juzgados se hagan directamente por los consejeros, podrán apoyarse en los magistrados de las salas a que se encuentran adscritos.

Las visitas deberán practicarse en forma espontánea y de las irregularidades que se encuentren, tendrán que asentarse en el acta respectiva, que puede ser la existencia de meritorios en los juzgados.

Si es la primera visita, únicamente se le exhortará al encargado del área a conducirse con mayor probidad; si es la segunda ocasión y existe reincidencia, entonces se sancionará conforme a lo que estipulan las leyes reglamentarias, habiendo excepción cuando se trate de hechos que pueden constituir una falta administrativa grave, como el recibir dádivas de los litigantes, como lo es el caso de los meritorios que reciben una gratificación por que realicen.

Entre otras de las facultades se encuentra la de elaborar el presupuesto del Tribunal, de los juzgados y demás órganos

jurisdiccionales , dando prioridad al mejoramiento de la impartición de justicia.

Como se ha señalado con anterioridad, uno de los fines que tiene el Consejo de la Judicatura es mejorar la impartición de justicia, además de poder dar una mayor fluidez a los asuntos, y los meritorios podrían ayudar en gran parte que los asuntos salgan con mayor rapidez.

La disciplina va encaminada a los servidores públicos del fuero común son, hasta ahora, la queja administrativa que se substancia por el consejero semanero, hasta ponerlo en esta de resolución, y hecho lo anterior se turna al Consejero Ponente para la elaboración y expedición de la resolución definitiva.

Si el Consejo de la Judicatura siguiera lo establecido en su reglamento interno, se acabaría con las deficiencias que actualmente existen, ya que establece como obligaciones para un buen funcionamiento, mismos que como ya se comentó dan origen al surgimiento de los meritorios.

El Consejo de la Judicatura, como órgano disciplinario del Poder Judicial, encomienda a un presidente la facultad de hacer que los servidores públicos se conduzcan con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia, en el primer párrafo; también debe lograr que la administración de justicia sea completa e imparcial, como lo establece la constitución.

Consideramos que desafortunadamente en la actualidad, la partida presupuestal que se le asigna al Poder Judicial trae como consecuencia: que no se alcancen los objetivos que se pretenden, y resulta imposible mejorar las condiciones tanto laborales como de vida propia del personal del órgano encargado de administrar justicia.

Una de las funciones del Consejo de la Judicatura es elaborar el presupuesto del Tribunal Superior de Justicia, de los juzgados y demás órganos jurisdiccionales, dando prioridad al mejoramiento de la impartición de justicia, y desafortunadamente en la actualidad, la partida presupuestal que se asigna al Poder Judicial del Distrito Federal es conforme a criterios desconocidos, lo que trae como consecuencia es que no se alcanzan los objetivos que se pretenden y resulta imposible mejorar las condiciones tanto laborales como para vida propia del personal del Tribunal.

En relación al tema de los meritorios el Consejo de la Judicatura no ha escrito nada, sólo que se prohíbe su existencia, sin dar explicación de el por qué de su prohibición, lo cierto es que como ya se mencionó actualmente se encuentran laborando en el Poder Judicial, y el Consejo de la Judicatura, aun cuando se encarga de vigilar el comportamiento de los jueces y el buen funcionamiento de los juzgados no ha erradicado, y mejor aún como lo proponemos en la presente investigación podría regular a los trabajadores meritorios.

En el año de 1995 el Magistrado Jorge Rodríguez y Rodríguez, en el momento en el que ingresó a laborar como presidente del Tribunal Superior de Justicia, giró una circular mediante la cual ordenaba a los

jueces que no debían existir meritorios en los juzgados, y de ser así se harán acreedores a una sanción, pero lo cierto es que aun existen.

Consideramos que el Consejo de la Judicatura es quien debería regular la existencia de esta figura, ya que pese a la prohibición de su existencia, no ha sido posible desaparecer a los meritorios y la posibilidad para su regulación, sería como ya se mencionó, mediante un contrato por tiempo determinado, y posteriormente, previo un examen para demostrar las aptitudes adquiridas durante su desempeño en ese juzgado, poder determinar si se le otorga una plaza de base; debiendo ser precisamente el Consejo de la Judicatura quien supervise estrictamente la elaboración de tales contratos, así como su debido cumplimiento evitando a su vez la existencia de otros trabajadores auxiliares sin reglamentación, como es el caso de los citados meritorios de tal forma que exista certidumbre en cuanto a las labores que van a desempeñar y el tiempo durante el cual lo llevarán a cabo, se podrá erradicar por un lado el problema de la lentitud como consecuencia del rezago del trabajo de los juzgados y por otro la evidente corrupción que da origen a la existencia de trabajadores como los meritorios que sin percibir salario alguno auxilian en las labores de los juzgados únicamente con la obtención de diversas gratificaciones o dádivas.

4.3 Propuestas para regular el trabajo de los meritorios.

Una vez analizada la figura del meritorio, podemos manifestar que es importante su regulación, que consideramos traería mayor tranquilidad y estabilidad en el empleo.

Es importante señalar que a los estudiantes de derecho, se debe asignar actividades específicas en la que apliquen los conocimientos adquiridos en la Universidad, como realizar proyectos de sentencias, autos admisorios de demanda, llevar a cabo de las diligencias de embargo o audiencias conciliatorias. Además de lo anterior el Poder Judicial podría obtener nuevas propuestas en la forma de trabajo, en la resolución de asuntos por parte de los estudiantes de derecho, obteniendo una mejor administración de justicia y mayor rapidez en la tramitación de juicios.

Aunado a lo anterior también se podría obtener una mejor organización en los juzgados, para llevar un mejor control de asuntos para el momento que se deba en su caso de dictar sentencia, celebrar audiencias, realizar embargos y notificaciones, con el fin de brindar un mejor servicio y no exista rezago en los juicios.

Los meritorios que solamente acrediten haber realizado el bachillerato como último grado de estudios, pueden realizar otras actividades, en las que no tenga relación aplicar conocimientos legales, como controlar el archivo, realizar cédulas, exhortos, sacar copias a los expedientes.

Proponemos que para tener la calidad de meritorio en el Poder Judicial, el aspirante debe cubrir ciertos requisitos de ingreso entre los cuales podrían ser los siguientes.

a) Presentar una solicitud ante el Poder Judicial, en la que se señalen los antecedentes del aspirante.

b) Tener 18 años cumplidos.

c) Tener el bachillerato concluido, y presentar los certificados de estudios correspondientes.

d) Haber aprobado el examen de conocimientos realizado por el Poder Judicial.

e) Para el caso de los estudiantes de derecho, presentar su constancia de estudios de la Universidad en la que esta inscrito.

Cabe señalar la conveniencia de que los meritorios a los que se les otorgue un contrato por tiempo determinado, sean estudiantes de derecho o pasantes, cuya formación profesional se encuentra ligada a la materia de derecho, con el fin de poder brindar una mejor solución en los asuntos que resuelven.

Es conveniente señalar que una vez satisfechos los requisitos antes señalados, el Poder Judicial determinará la admisión de los meritorios, situación que podría lograr un mejor servicio en los juzgados, buena calidad en el trabajo y rapidez de los asuntos que ahí se resuelven, porque como ya se comentó existe una excesiva carga de trabajo y una carente atención a los litigantes y demás personas que requieren de sus servicios.

Además consideramos que se podría dar solución al problema que aqueja a los meritorios si el Poder Judicial otorga contratos por tiempo u obra determinada, con el objeto de obtener derechos laborales,

un salario fijo que podría ser igual al mínimo, y adquirir las garantías mínimas de seguridad social.

Como se estudió en el capítulo III, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no regula nada respecto a este tipo de contratos, estableciendo la característica del tiempo determinado y después de realizar una valoración de las aptitudes del meritorio para que ingrese al Poder Judicial, para saber si reúne los requisitos necesarios para desempeñar una labor en el juzgado, desde el archivo hasta saber mecanografiar.

Como ya se mencionó debido a la falta de presupuesto destinado por parte del gobierno al Poder Judicial, no se pueden conceder demasiadas plazas definitivas, por lo que planteamos se otorguen plazas temporales, para otorgar empleo a los meritorios, una vez realizado un examen de aptitudes y haber cubierto ciertos requisitos poder obtener una plaza definitiva en el caso de que exista una plaza vacante.

Es necesario señalar que el tiempo durante el cual se pueda contratar a los meritorios, puede ser una dos veces al año para desahogar la carga de trabajo que existe en los juzgados, y que podría ser durante el mes de septiembre para que a fin de año se depure el archivo e iniciar un año con el menor número de asuntos.

Debido a lo antes analizado, proponemos que a los meritorios se les considere como trabajadores, toda vez que como se analizó en el capítulo I de este trabajo, cumplen con todas las características de un trabajador, el Poder Judicial desempeña el papel de el patrón, además

existe una relación de trabajo y un tiempo en el cual el trabajador está a disposición del juez.

En el Poder Judicial los meritorios se encuentran sometidos a la voluntad y a las órdenes de los jueces y secretarios de acuerdo, lo que se traduce en una subordinación, por lo que aún cuando no se quiera reconocer a los meritorios como trabajadores, se da una clara relación de trabajo, que nace desde el momento en que hay subordinación.

Pensamos que una vez que haya concluido el contrato por tiempo determinado en el Poder Judicial, se realice al meritorio un examen de conocimientos adquiridos durante el tiempo de seis meses, y así definir si se le otorga la plaza que en ese momento este disponible.

También consideramos que otro de los objetivos para que se contrate a los meritorios, para que se brinde un mejor servicio y atención a los asuntos que se ventilan en el Poder Judicial.

Para el caso de los meritorios pasantes de derecho consideramos debería de privilegiarse su selección, en virtud de que su formación profesional permite aportar nuevas y mejores ideas para resolver los asuntos de una manera eficaz y rápida, además de elevar la calidad del trabajo en el Poder Judicial; pretendemos se les otorgue un contrato por tiempo u obra determinada con la finalidad de que obtengan experiencia en la carrera que eligieron como medio de superación personal, y que en el momento de egresar de la Universidad tengan una opción de trabajo que pudiera durar seis meses.

En cuanto a la jornada de trabajo que desempeñan, es igual a la de un trabajador de base, que normalmente es de ocho horas diarias y en el caso de que exista una carga excesiva de trabajo tendrán que quedarse a trabajar o horas extras, sin que sean pagadas como tales.

Uno de los factores básicos para eficientar la prestación del servicio público en la administración de justicia es el sueldo, ya que el cohecho se da en todos los órdenes, y es así como los meritorios aceptan las gratificaciones por parte de los litigantes y poder tener un ingreso que varia dependiendo el trabajo que realice.

La Ley Federal del Trabajo en relación a los contratos por tiempo u obra determinada, expresa que la finalidad de señalar el tiempo se estipula sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo, en el caso que se tenga por objeto sustituir a un trabajador y los demás casos que prevea esta ley.

Podemos considerar que la carga excesiva de trabajo sería una razón para otorgar este tipo de contratos a los meritorios con el objeto de desahogar el trabajo que existe en los juzgados, además para el caso de la sustitución de una trabajador, el meritorio podría desempeñar las funciones que él realiza, con la salvedad de que no podría obtener los mismos derechos que tiene la persona a la cual va a sustituir.

Si bien es cierto que una de las soluciones propuesta para el problema que nos ocupa es el de extenderle contratos a los meritorios por tiempo u obra determinada, es oportuno destacar que dichas relaciones de trabajo tendrían que ser debidamente encuadradas en

las hipótesis que para dicho contrato señalan las legislaciones laborales correspondientes, sin dejar de observar en ningún momento el artículo 6º, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su esencia señala que los trabajadores de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorable, lo anterior aunado a que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario, lo que nos lleva forzosamente al inminente peligro de que los meritorios que sean contratados bajo este sistema, al cabo de seis meses de labores podrían demandar una plaza de base en el Poder Judicial, situación que no sería en esa tesitura una solución pues como ya abordamos con anterioridad uno de los conflictos de que adolece dicho Poder Judicial, para evitar el rezago en la impartición de justicia es la falta de presupuesto para contar con una plantilla de trabajadores más amplia, por lo que en este orden de ideas tenemos que concientizar en el sentido de que para contratar por tiempo u obra determinada a los meritorios sin ocasionar un problema mayor al Poder Judicial se tendría que especificar de una manera más exacta la obra a desarrollar por los mismos, verificando minuciosamente que la obra no exceda de seis meses en virtud de la situación jurídica en que se colocarían dichos trabajadores de acuerdo al artículo 6º, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado antes señalado.

A mayor abundamiento de lo minucioso que debe ser la elaboración de los contratos por tiempo u obra determinada sugeridos cabe destacar la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL

El contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar a la fecha en él señalada, y en su caso, las causas que le dieron origen.

AD 5126/79, Ponente Ramón Torres Fuentes, 16 de noviembre de 1980, 5 votos

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es bajo la cual se rigen las relaciones laborales de los tribunales del Distrito Federal, señala en su artículo 12º, los trabajadores prestaran sus servicios en virtud de un nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Una vez analizado este artículo, podemos reflexionar que los contratos por tiempo u obra determinada no deben exceder de seis meses, por que como se señaló con anterioridad el Poder Judicial estaría obligado a otorgarles una plaza definitiva, situación que no es viable en estos momentos por lo que atraviesa el país, en virtud de las restricciones presupuestales que hacen imposible el otorgamiento de un sinnúmero de plazas definitivas requeridas.

Es importante considerar el tiempo ideal para que el meritorio pueda demostrar su capacidad y desempeño, que proponemos debe ser un tiempo no mayor a seis meses, y transcurrido ese tiempo realizarle un examen de conocimientos y definir si se le puede proporcionar una plaza de base, previo análisis del escalafón.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en relación a los trabajadores temporales menciona que su nombramiento debe ser expedido por un funcionario facultado para hacerlo, además de que están incluidos en listas de pago de un salario.

En el Poder Judicial existen demasiados juzgados en donde hay trabajo rezagado desde hace años, y se pueden contratar a los meritorios a obra determinada, para que se dediquen a poner al día el trabajo, y por otro lado el funcionamiento de dichos juzgados sería más efectivo, se daría oportunidad de trabajar a personas desocupadas, y por lo menos una temporada se da solución al problema de la desocupación.

Actualmente el empleo de los meritorios no ofrece ninguna garantía para el futuro; el ser meritorio no asegura que se obtendrá una

plaza de base en el Poder Judicial, ya que depende de la evaluación que se haga de su capacidad con criterios no muy definidos, amen de que intervienen las buenas relaciones de índole diversa a las laborales.

Por lo anterior a permanencia de los meritorios en los juzgado depende del tiempo que dure en su cargo el juez a cuyo mando se iniciaron, o cuando logren colocarse en otro empleo, o bien, obtengan una plaza en ese juzgado.

4.4.- De un Reglamento para los trabajadores meritorios.

Una vez analizado la anterior problemática, es importante presentar las más esenciales normas a las que se deben sujetar los trabajadores meritorios, con el objeto de terminar con la injusticia laboral a la que son sometidos.

Pretendemos que a los meritorios se les tengan algunas condiciones mínimas laborales a las que se sujeten sus relaciones de trabajo, tomando en consideración las actividades que realiza y los estudios.

Exponemos los siguientes puntos como lineamientos básicos que sirvan para un posible reglamento que regule las actividades de los meritorios, y en el que se rijan de manera general las relaciones de trabajo de los trabajadores meritorios en el Poder Judicial.

REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES MERITORIOS DEL
PODER JUDICIAL

Artículo 1.- Meritorio es la persona que realiza labores con el objeto de obtener una plaza definitiva, que percibe como gratificación un salario superior al mínimo.

Artículo 2.- Los requisitos que deberá cubrir el meritorio:

- a) Presentar una solicitud ante el Poder Judicial, en la que se señalen los antecedentes del aspirante.
- b) Tener 18 años cumplidos.
- c) Tener el bachillerato concluido, y presentar los certificados de estudios correspondientes.
- d) Haber aprobado el examen de conocimientos realizado por el Poder Judicial.
- e) Para el caso de los estudiantes de derecho, presentar su constancia de estudios de la Universidad en la que esta inscrito.

Artículo 3.- Se deberá dar prioridad para otorgar los contratos a los estudiantes y pasantes de derecho, quienes con su desempeño profesional podrán mejorar la calidad de trabajo el Poder Judicial.

Artículo 4.- Una vez presentados los requisitos señalados en el artículo anterior el Poder Judicial determinará la admisión de los meritorios, y así poder realizar un examen de aptitudes para ocupar el lugar vacante.

Artículo 5.- Cuando se haya realizado el examen de aptitudes, se dará un nombramiento al meritorio, que es el acto jurídico que acredita la relación laboral entre el Poder Judicial y el meritorio, haciéndose constar en un documento expedido por la autoridad competente.

Ese nombramiento será temporal cumpliendo con el objeto de cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, como es cubrir una plaza vacante temporal no mayor a seis meses.

Artículo 6.- El meritorio percibirá como salario la cantidad que señale el contrato, el cual debe ser mayor al salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

Artículo 7.- Se entiende por Jornada de Trabajo el tiempo diario que el meritorio estará a disposición del Poder Judicial, el cual será de 9:00 a 15:00 hrs.

Artículo 8.- La seguridad social que reciba el meritorio, será proporcionada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 9.- El meritorio gozará de los días de descanso que marque la Ley.

Artículo 10.- El meritorio no debe de acumular más de tres faltas injustificadas en su expediente, ya que de ser así no se incluiría en la lista de las posibles plazas vacantes.

Artículo 11.- Al momento de ingresar al Poder Judicial el meritorio firmará un contrato por tiempo determinado no mayor de 6 meses, en el cual se fijaran las bases a las que se sujetaran las relaciones de trabajo.

Artículo 12.- Se debe especificar en el contrato las actividades que desempeñará el meritorio, las cuales estarán encaminadas a mejorar la pronta y expedita administración de justicia servicio del Poder Judicial.

Artículo 13.- Los meritorios podrán concursar en el escalafón y ascender a la plaza inmediata superior que se encuentre disponible en ese momento.

Con lo anterior damos por concluido el reglamento, quedando sujeto a cualquier cambio y aportación, con el objeto de mejorar la condición laboral de los trabajadores meritorios.

Estas serian a grandes rasgos las condiciones a las que podrian sujetarse los meritorios, dejando abiertas las puertas para nuevas propuestas e ideas que contribuyan a brindar seguridad y protección a estos trabajadores.

Es sabido desde hace años se ha luchado por una justicia social, creando instituciones, organizaciones sociales, leyes y movimientos laborales, con el objeto que se puedan brindar la seguridad jurídica necesaria a toda la clase trabajadora, y pueda obtener derechos en materia laboral, con lo antes manifestado esperamos que se de la importancia necesaria para regular a los meritorio.

Consideramos que es necesario brindar protección a los meritorios, en virtud de que representan una gran ayuda al Poder Judicial, ya que realizan esfuerzos, sacrificios, dedicación, experiencia y sin embargo no se les considera trabajadores, ni están regulados en la ley.

Pretendemos que con esta aportación se de fin a la inseguridad jurídica que padecen los meritorios, pudiendo obtener la protección del Poder Judicial, además de que se llegaría a tener un mejor desempeño laboral, logrando así una mejor, rápida y completa administración de justicia en el este, evitando el rezago en los asuntos que ahí se ventilan.

Esta propuesta puede parecer inalcanzable, pero es el resultado de una inquietud, que surgió a raíz de conocer de cerca la situación laboral de los meritorios.

Con esta aportación pretendemos contribuir de alguna manera a solucionar la situación de inseguridad y al margen del derecho vigente de nuestro país, en que se encuentran los trabajadores meritorios en el Poder Judicial, logrando así que los logros alcanzados por la clase trabajadora y plasmados en nuestra Ley Federal del Trabajo, alcancen a todos los trabajadores y contribuyan día a día engrandecer a la nación.

CONCLUSIONES

1.- El meritorio que labora en el poder Judicial, es la persona que realiza actividades laborales propias de este órgano, encargadas por los servidores adscritos a dichas instancias, sin obtener un salario.

2.- Consideramos que el meritorio al desempeñar una labor de tipo personal y subordinada, cumple con las características de trabajador establecidas en el artículo 8º, de la Ley Federal del Trabajo, asimismo se adecua a la existencia de la relación laboral que implica contraer derechos y obligaciones para el trabajador y el patrón.

3.- El meritorio no percibe salario alguno por parte de la institución en las que desempeñan labores de manera eventual, por parte de quienes acuden a estos juzgados por algún trámite, gratificación que no tiene regularidad ni seguridad jurídica.

4.- Los meritorios tratan de ingresar al Poder Judicial con el fin de obtener una plaza, y se encuentran a disposición de los jueces que admiten su existencia por diversas razones, no obstante se da claramente una relación laboral que nace desde el momento en que hay subordinación, como lo es en estos casos en la que los meritorios no tienen ninguna protección jurídica, estando sujetos a cualquier arbitrariedad toda vez que no cuentan con una estabilidad en el empleo ni prestación alguna.

5.- En el Contrato por Tiempo Determinado al que se sujetarian los trabajadores meritorios se deberá especificar las condiciones bajo las cuales éstos van a prestar sus servicios, por ejemplo, la duración que puede ser por un término de seis meses, en el cual podrán demostrar sus aptitudes, horario, salario y demás prestaciones que pudiera tener.

6.- En la Ley Federal del Trabajo, no hay nada regulado respecto a los meritorios, por lo que proponemos sea regulada esta figura, como trabajadores contratados por tiempo determinado, tomando en cuenta lo relativo a que debe de existir un nombramiento expedido por un funcionario facultado para hacerlo, o bien estar incluidos en listas de raya, además que el contrato no exceda el término de seis meses, ya que esto obligaría al Poder Judicial otorgar una plazas vacantes, tal y como lo establece la ley señalada.

7.- Después de haber realizado un trabajo de campo con los trabajadores meritorios consultado de el por qué se encontraban laborando en el Poder Judicial, obtuvimos como principales razones, la falta de trabajo; porque en los juzgados pueden obtener gratificaciones de manera informal por los trabajos que realizan a los litigantes y poder así satisfacer sus necesidades elementales, así como la experiencia que puedan obtener los pasantes de derecho, logrando con esto un mejor desempeño profesional o bien, para iniciar una carrera judicial.

8.- El Consejo de la Judicatura como órgano que vigila la adecuada actuación de los funcionarios encargados de administrar justicia, debería analizar y regular la existencia de los meritorios, evitando el que se presenten las irregulares situaciones en el desempeño de las labores de éstos y que ya señalamos, como la total falta de derechos laborales en el trabajo que desempeñan.

9.- Una de las propuestas en la solución del problema de los trabajadores meritorios, es la contratación de éstos por lo menos dos veces al año, en los periodos en que el trabajo se acumula, solucionando así al mismo tiempo tanto el rezago de expedientes que se presentan regularmente en los meses que existen periodos vacacionales de julio y diciembre, así como otorgando a los trabajadores laborales que les corresponden.

10.- Creemos que al contemplar a los meritorios en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contribuye a la problemática específica de los meritorios en el Poder Judicial y de igual manera se avanza en la consolidación del derecho del trabajo en todos los ámbitos que lo involucran.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Tecnos. 10a. ed. España, 1989.
- 2.- BIALOSTOSKI, Sara. Panorama de Derecho Romano. 3a. ed. Facultad de Derecho. México. 1990.
- 3.- BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4a ed. Sista. México. 1994.
- 4.- BRICEÑO RUIZ; Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
5. BURGOA HORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. 3a. ed: Porrúa. México. 1992.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Heliasta. 3a ed. Argentina, 1988.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. 20a. ed. Argentina. 1989.
- 8.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. 11a. ed. México. 1994.

- 9.- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresora. 5a ed. México. 1984.
- 10.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. 8a. ed. Esfinge. México. 1994.
- 11.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988.
- 12.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1992.
- 13.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 4a. ed. Porrúa, México. 1992.
- 14.- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. 8a. ed. Porrúa. México. 1990.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa. 13a ed. México, 1993.
- 16.- MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. 18a ed. México. 1994.
- 18.- RAMIREZ, Francisco. Condiciones de Trabajo. Pac. 29a ed.. México, 1985.

19.- PINA DE VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 16a. ed. Porrúa. México. 1989.

20.- SOTO CERBON. Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

5.- Ley Orgánica del Poder Judicial del Distrito Federal.

6.- Reglamento del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

7.- Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional.

OTRAS FUENTES

1.- ELIAS AZAR, Edgar. Tesis Profesional Contrato de Trabajo. UNAM. México. 1970.

- 2.- Diccionario Jurídico Espasa Calpe. Madrid. 1992.
- 3.- Diccionario Enciclopédico. Larousse Ilustrado. 1996.
- 4.- Diccionario de la Lengua Española. Larousse 1994

Vic
b
M. J. M.