

316



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS PASANTES DE DERECHO COMO
SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ERIK MARCIN LARA

284550



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

2000



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.

IN MEMORIAM A MI MADRE.
GRACIAS POR DARME
UNA EDUCACIÓN
PARA SER UN
HOMBRE DE BIEN.

A MI AMADA
ESPOSA Y A MI HIJA
POR ENSEÑARME A
SER RESPONSABLE.

PARA MI PADRE Y
A MI HERMANO
POR SU APOYO EN
MOMENTOS
DIFÍCILES.

CON CARÍÑO A MIS
SUEGROS YA QUE SIN
SU AYUDA ESTO NO
HUBIERA SIDO
POSIBLE.

GRACIAS A LA
LICENCIADA MARÍA
FERNANDA GROVAS
GARCÍA POR SU
VALIOSA AYUDA.

A LA LIC.
GUADALUPE
PEREDO MACÍAS
POR LAS
FACILIDADES
BRINDADAS.

INDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1. Sujetos de la Relación Laboral.	
1.1. Patrón.....	5
1.2. Trabajador.....	7
2. Pasante.....	10
3. Formas de Constituir la Relación de Trabajo.	
3.1. Contrato Escrito.....	12
3.2. Contrato Verbal.....	16
3.3. Contrato Individual.....	18
3.4. Contrato de Aprendizaje.....	22

CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Las Corporaciones.....	28
1.1. Cofradías.....	32
1.2. Gremio Profesional.....	33
1.3. Asociaciones de Resistencia.....	38

2. Maestro.....	39
2.1. Oficiales.....	41
2.2. Aprendices.....	43
3. México.....	46
3.1. Los Gremios en la Nueva España.....	47
3.2. Los Rinconeros	51
3.3. Esclavos.....	53
4. El Pasante de Derecho.....	54

CAPITULO III
ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	
1.1. Constitución de 1824.....	60
1.2. Constitución de 1857.....	64
1.3. Constitución de 1917.....	66
2. Ley Federal del Trabajo.....	73
3. Ley del Seguro Social.....	77
4. Ley General de Educación.....	86
5. Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional	93
6. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.....	100

CAPITULO IV

ASPECTOS GENERALES DEL PASANTE COMO SUJETO DE DERECHO DEL TRABAJO

1. El Pasante de Derecho como Trabajador.....	106
2. Los Servicios Profesionales que Presta el Pasante.....	110
3. Condiciones Laborales del Pasante de Derecho.....	114
3.1. Jornada de Trabajo.....	115
3.2. Salario.....	120
3.3. Salario Mínimo Profesional.....	125
3.4. Reparto de Utilidades.....	128
3.5. Vacaciones.....	130
4. Riesgos de Trabajo.....	133
5. Capacitación y Adiestramiento.....	138
Conclusiones.....	144
Bibliografía.....	157

INTRODUCCION

En la disciplina jurídica, el Licenciado en Derecho tiene el papel de representar a nivel particular ante las Instituciones del Gobierno Federal a sus clientes en múltiples controversias; tratando de resolver lo mejor posible éstos conflictos de intereses. Es digno observarse, que en la mayoría de las ocasiones se auxilian de los estudiantes que cursan la carrera de derecho, que en su constante anhelo de aprendizaje se muestran ansiosos de practicar los conocimientos adquiridos en las aulas de clases; actualmente ésta figura jurídica representa una problemática en materia laboral, pues aunque se encuentra contemplado en algunas disciplinas del derecho, no es considerado como sujeto de la relación laboral.

Nuestra labor como futuros juristas es indagar en todos los problemas que se deriven de la creación de nuevas figuras legales, por tal motivo, la misión del presente trabajo será el de examinar, observar y dar soluciones idóneas para la regulación de la pasantía.

En el capítulo primero, estudiaremos de una forma breve, pero sustanciosa, quienes son los sujetos que intervienen en la relación laboral, así, como la forma en que se constituye ésta, igualmente haremos mención de los conceptos generales que son elementales en el ámbito laboral que a lo largo de este tema abordaremos.

En el capítulo segundo nos remontaremos al estudio de los antecedentes históricos de la pasantía, a través de las diversas épocas a nivel mundial que han influido de forma determinante en nuestro país.

Por otra parte, en el capítulo tercero haremos alusión al marco legislativo vigente, que rige la actividad laboral, por lo que en principio realizaremos el análisis de nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo, al igual, que la Ley del Seguro Social. También expondremos los lineamientos básicos de la Ley General de Educación, la de Profesiones y las leyes supletorias de la ciencia del trabajo como son el Código Civil y su respectivo Código de Procedimientos que se aplican en la actividad profesional del pasante.

Finalmente, en el cuarto capítulo estudiaremos la forma en que se presenta el trabajo de los pasantes, principalmente nos enfocaremos a las condiciones laborales, si efectivamente se apegan al principio de igualdad de prerrogativas que los demás trabajadores gozan como son: un salario digno, apoyo para vivienda, una jornada máxima de ocho horas, prestaciones de carácter social económico y asistencial en caso de accidentes o enfermedades que pudiera contraer el pasante por citar algunas de ellas.

Las particularidades de los pasantes de derecho, las obtuvimos mediante intercambio de opiniones de diversos compañeros de nuestra Honorable Facultad, que prestan sus servicios en prestigiados despachos o en dependencias gubernamentales; sin embargo, es importante señalar que también esta circunstancia de abuso por parte de los patrones se presenta para los demás estudiantes de las diversas profesiones, por lo que al ver su problemática consideramos pertinente aportar soluciones que tiendan a mejorar su situación económica, social, cultural, y profesional.

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES.

El Derecho de Trabajo es una asignatura de las variadas ramas de la ciencia jurídica, que tiene como fin primordial la convivencia armónica de los individuos que integran una sociedad, en la cual cada sujeto necesita de la ayuda de los demás para poder desarrollarse y obtener los recursos vitales para su subsistencia como son el alimento, casa, abrigo; entre otros. Con el devenir del tiempo el hombre más hábil empezó a dirigir las actividades de los demás individuos para su beneficio personal que el de la colectividad, por tal motivo surge uno de los elementos esenciales de la materia, la labor; la subordinación.

Las personas que se encontraban bajo este supuesto, llevaban a cabo sus actividades cotidianamente sin recibir en ninguno de los casos algún tipo de percepción; por tal motivo empezó a surgir un descontento generalizado para poder tener mejores condiciones de vida, dando así la pauta de una concepción primigenia del concepto de salario. Este salario no constituía una remuneración económica como la conocemos en nuestros días, pues al sujeto que desempeñaba la labor se le daba como compensación; alimento, casa y abrigo. Esta situación representaba para el individuo un verdadero problema cuando necesitaba salirse de esa comunidad, ya que no contaba con otro bien más que con su fuerza de trabajo y su intelecto.

Posteriormente el sistema monetario dio lugar a una forma más práctica de remuneración siendo lo que conocemos actualmente como salario.

Tanto el trabajador y el patrón al tener definidos los elementos de la relación de trabajo buscaron la mejor forma de regularlos por una disciplina en la cual se contemplaran los derechos y obligaciones para ambos, estableciendo para estos efectos al Derecho del Trabajo como el órgano creador de normas jurídicas, derivándose de ello autoridades que tengan como objetivo fundamental el control y vigilancia de este sistema, creando de esta forma un ambiente equitativo e igualitario para estos sujetos.

1. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Para la prestación de un trabajo determinado indiscutiblemente de que sea subordinado (dependiente) o independiente debemos de contar con la presencia del Patrón y el Trabajador, pues son piezas imprescindibles en la constitución de la relación laboral, la cual se consolidara mediante un acuerdo de voluntades invariablemente de que exista una remuneración económica por ello.

Por tal motivo para que exista la relación laboral, no es necesario que el que presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. Así, para poder dilucidar tal cuestión hay que tener presente el concepto de subordinación jurídica que se establece entre el patrón y el trabajador que se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines.

Por esto no se requiere la utilización efectiva de energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a éste poder jurídico es el deber de la obediencia del trabajador a las órdenes del patrón, la facultad de mando presenta dos aspectos: uno jurídico y otro real.

En el primero el patrón siempre está en aptitud de imponer su voluntad al trabajador, ya que éste está obligado a obedecer adecuando su actividad a esa voluntad; en el segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador.

Borrel al respecto define a la relación de trabajo como "la relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario"¹.

No estamos completamente de acuerdo con esta definición porque el autor está haciendo mención de como constituir la relación de trabajo, y cuales son sus elementos, pero en esos elementos no se menciona entre quien puede establecerse y esto da pauta a que se pueda crearse entre dos personas jurídicas, y esto no es así porque nuestra ley vigente es muy clara en su artículo 8°, señalando que sólo una persona física es la que puede proporcionar un trabajo personal subordinado y esta es el trabajador.

Para Mario de la Cueva "Relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias"². Este precepto es muy completo

¹ BORELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sistem, tercera edición, 1992, México, p.p.145.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Porrúa, décimo tercera edición, 1993, México, p.p.187.

porque abarca el concepto de relación laboral, así mismo contempla el autor que esta situación se fundamenta con la normatividad que ha creado el legislador para darle certeza jurídica.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su criterio al respecto indicando que: "... de acuerdo con el artículo 20, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por su parte el artículo 21 del propio ordenamiento establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe. La interposición armónica de estos dos preceptos conlleva a colegir que el contrato no necesariamente debe constar en forma escrita".

Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Parte VIII. Diciembre 1991, p.p. 291.

En conclusión para poder establecer una relación laboral se debe contar con una subordinación que es el resultado de la superioridad jerárquica que se establece entre el patrón y el trabajador. Por lo antes explicado ahondaremos más concretamente en ambas figuras que son el patrón y el trabajador.

1.1. PATRON.

Para poder precisar la figura del patrón, primeramente debemos hacer mención de su raíz etimológica, subrayando que proviene de la locución latina "patronus" que significa protector.

En la época antigua el patrón protegía y enseñaba a las personas que tenía bajo su mando, con la única finalidad de que aprendieran el oficio o trabajo al cual se dedicaba el patrón. Como ha de notarse el patrón tenía una connotación paternalista, en cambio en la actualidad éste se ha despojado de ésta característica, al estar inmerso en un materialismo desmedido el cual en la mayoría de los casos es la principal directriz a seguir.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 contenía en su artículo 10, el concepto de patrón este señalaba que patrono es "cualquier persona ya sea física o jurídica la cual emplee los servicios de otra mediante un contrato de trabajo".

Cabe destacar que el citado artículo, tenía incorporado dentro de su texto lo que es el contrato de trabajo, pero como sabemos éste no es un elemento sine qua non para que tenga existencia y validez la relación laboral, porque se presume que aún con la falta de contrato de trabajo subsiste el vínculo laboral, ante tal omisión el trabajador no estará privado de los derechos derivados de la relación de trabajo.

En cambio el artículo 10 de nuestra legislación laboral vigente nos señala que patrón es: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será

tambien de estos”, dicha disposición protege a los trabajadores que son contratados directamente o indirectamente por el patrón, puesto que la normatividad laboral, contempla este tipo de situaciones, ya que no deja fuera a los ayudantes de los trabajadores, es decir, los derechos y obligaciones se extienden automáticamente para ellos. Ejemplificando lo anterior comentaremos el trabajo que realizan los gerentes en las tiendas comerciales, los cuales se apoyan de otros trabajadores, los cuales desempeñan las actividades que este les encomienda, sin duda señalamos que estos trabajadores directamente contraen derechos y obligaciones con el dueño de la cadena comercial y no con el gerente que solicita sus servicios.

Néstor de Buen, señala que patrón es: “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución”³, con esta postura no estamos de acuerdo, ya que la consideramos que es muy general e imprecisa.

Para Néstor de Buen el patrón dirige la actividad laboral de un tercero, esto es incorrecto porque, al ser el trabajador un tercero forzosamente se esta hablando de la figura del intermediario y en la mayoría de las contrataciones que realiza el patrón las hace directamente con el trabajador sin la intervención de persona alguna.

Cabe destacar que el intermediario es: “la persona que contrata o interviene en la contratación, de una u otras para que presten sus servicios a un patrón”, ésta explicación esta contemplada en el artículo 12 de nuestro ordenamiento laboral vigente.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I., décima edición, Porrúa, México, 1997, p.503.

Para Sánchez Alvarado el Patrón es "la persona física, jurídica-colectiva, que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros de forma subordinada"¹, acertadamente el patrón puede ser una persona moral puesto que el Derecho crea esta figura jurídica, en cuanto le otorga facultades para desempeñar cualquier acto propio del cargo.

Para Ernesto Krotoschin, el patrón es "la persona (ya sea física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios" ². Para nuestro punto de vista, la definición anterior es confusa porque nos hace mención del término dependiente, más bien debería decir que los trabajadores están sujetos a la subordinación con el patrón.

En efecto, el sujeto denominado patrón es quien le otorga al trabajador o trabajadores las materias primas, o financieras incluyendo un centro de labores, en donde estos prestarán sus servicios para los fines del patrón a cambio de una retribución económica.

1.2. TRABAJADOR.

Tanto en la doctrina como en las legislaciones a nivel internacional el término de trabajador ha presentado una sorprendente uniformidad, al considerarlo como la persona física que presta al patrón un servicio personal subordinado a cambio de un salario o sueldo.

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994, p.p.80.

² KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I., Buenos Aires, 1963, p p. 148-149.

Muestra de lo anterior lo observamos con Mario de la Cueva al hacernos cita de la declaración de los derechos sociales en lo que respecta a la definición de trabajador , expone como : "El sujeto principal de las relaciones de trabajo" ⁶ , es muy cierto este criterio, puesto que no se puede configurar la relación de trabajo sin la existencia previa de el patrón y el trabajador quien es del sujeto que va a desempeñar el servicio.

Para José Dávalos el concepto de trabajador es demasiado genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a los lineamientos que la ley señala proporcionan su fuerza de trabajo al servicio de otra.

La ley de 1931 establecía el concepto de trabajador, esta definición a nuestro parecer fue incompleta puesto que disponía en su artículo tercero: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo"; dicho concepto de ninguna forma hacía referencia al elemento más importante de la relación laboral; la subordinación, además exigía que existiera previamente un contrato de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente queda encuadrado el concepto de trabajador, ya que su artículo 8° señala lo siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado".

De todo lo antes mencionado podemos identificar los elementos indispensables para poder precisar el concepto de trabajador.

⁶ DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p.80.

- a) El trabajador debe de ser una persona física a contrario sensu no lo pueden ser las personas morales.
- b) La prestación de los servicios por parte del trabajador siempre es a favor de otra persona, ya sea una física o moral.
- c) El trabajo que se realiza se debe de llevar a cabo de una manera personal, porque es una condición indispensable de que sea el propio trabajador quien responda de las actividades que realice y que no puede ser hecho por medio de un mandato dirigido a persona alguna.
- d) Por último en la realización del trabajo debe existir una subordinación. Se debe entender a esta como un poder jurídico de mando que ejerce el patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Por tal motivo la labor desempeñada se llevará a cabo por medio de las órdenes del patrón; proporcionándole todos los elementos de seguridad, capacitación e higiene y que estará subordinado a dicha autoridad.

Nuestra Constitución Política vigente contiene las bases principales que rigen la vida de la sociedad, por lo que respecta a la protección en materia laboral el legislador ha otorgado como una garantía de los trabajadores el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode, la única condición que se impone es que debe ser lícito. También señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, anexa incluso que en toda actividad laboral debe existir una igualdad entre todos los trabajadores en cuanto que no debe haber discriminación por su raza, sexo, religión, oficio o trabajo, ya que a todos ellos se les proporcionara por su esfuerzo un salario y prestaciones acordes a lo estipulado en las normas jurídicas.

2. PASANTE.

Para Rafael de Pina pasante es: "el 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" ⁷.

En las disposiciones de la Ley reglamentaria del artículo quinto constitucional relativo al ejercicio de profesiones en el Distrito Federal, instituye que toda práctica profesional realizada por los pasantes deberá ser autorizado por la Dirección General de Profesiones siendo esta, una dependencia perteneciente a la Secretaría de Educación Pública.

Para poder tener derecho al registro correspondiente será necesario cumplir con los requisitos de fondo y de forma que la propia reglamentación estipula, de esta manera mencionamos los siguientes:

- 1.- Ser alumno de un plantel profesional;
- 2 .- Haber finalizado el primer año en las carreras de dos años, el segundo en las de tres y cuatro años; el tercero en las carreras de mayor duración,
- 3 .- Tener buena conducta;
- 4 .- No tener más de un año de haber concluido sus estudios;

⁷ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1991, p.p. 381.

5.- Ser apto para el ejercicio teniendo un promedio mayor de siete y someterse al consejo y dirección de un profesionista (artículo. 52).

La denominación de Pasante es aplicable para cualquier estudiante que cursa una carrera profesional. Estos estudiantes al convertirse en esta figura jurídica, enfrentan sin duda una diversidad de problemas antes de poder iniciar su vida profesional, pues con su incesante afán de aprender, deciden incorporarse en el mundo laboral. La primera dificultad que enfrentan es el de buscar el lugar adecuado en donde puedan estos aplicar sus conocimientos teóricos adquiridos en el transcurso de su carrera, sin duda algunos profesionistas aceptan a los pasantes mediante ciertas condicionantes siendo las más comunes el de otorgarles si bien les va una ayuda económica, la cual es una compensación inferior a lo que establece el salario mínimo, les establecen un horario fijo aunque con cierta flexibilidad en la hora de entrada o salida para que cumplan con sus ocupaciones escolares.

Sin embargo, podemos señalar que estos sujetos realizan la labor propia de un trabajador, en principio porque hay un acuerdo de voluntades de desempeñar un servicio, aunque no sea retribuido como se fija en nuestra Constitución Política y en la Legislación Laboral, incluso porque tienen implícitos tanto derechos y obligaciones, además se encuentran bajo la subordinación del profesionista.

Ante tales elementos el profesionista tratando de evadir las responsabilidades que genera una relación laboral, ya que tratan de justificarse diciendo que a cambio del sacrificio que realizan los pasantes a él le corresponde proporcionarle los conocimientos necesarios para poder resolver los problemas que confiere la profesión.

3. FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1. CONTRATO ESCRITO.

Ahora estudiaremos lo que es el contrato escrito, tanto sus efectos como características; pero antes de entrar en materia explicaremos brevemente lo que es la relación de trabajo y señalaremos quienes son los sujetos entre los cuales se lleva a cabo.

La relación de trabajo es una situación que contiene un carácter objetivo; todo esto es fundamentado en un contexto fáctico de las relaciones sociales, dichas relaciones son las establecidas entre el patrón y el trabajador, dándole preferencia a este último para garantizar sus derechos. Expresaremos que para que pueda subsistir ésta es primordial que se preste un servicio personal y subordinado.

Los elementos fundamentales para poder constituir una relación de trabajo son los siguientes:

1. La prestación del servicio corresponde a la realización de actos materiales y que constituye el presupuesto de tal relación, reglamentada por la Ley Federal del Trabajo.
2. Los sujetos que intervienen son el patrón y el trabajador; uno que solicita los servicios y el otro que los proporciona.
3. La subordinación, que es un elemento indispensable para poder aplicar la Ley Federal del Trabajo en la cual señala que la prestación del servicio debe ser en una forma personal subordinada.

El vínculo que existe entre el patrón y el trabajador ha creado diversas opiniones respecto a la relación de trabajo, las cuales están fundamentadas en dos vertientes, una de ellas es la contractualista que señala que para poder realizar cualquier tipo de actividad laboral; necesita existir previamente un acuerdo de voluntades, la aceptación del mismo y posteriormente se convierte en contrato, el cual debe de estar sujeto a las leyes vigentes y rectoras de la materia laboral.

En cambio la otra postura es la anticontractualista que está sustentada por la teoría racionalista, señala que la relación entre el patrón y el trabajador deriva de una situación objetiva y sancionable por el derecho en la cual hay una prestación de un servicio personal y subordinado al patrón.

Hay que tomar en cuenta que el Derecho civil es la primera disciplina que regulo la celebración de el contrato, estableciéndonos que es: "el acuerdo de voluntades que crea y transmite derechos y obligaciones", este concepto se manifiesta en el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal.

En materia laboral el acuerdo de voluntades es manifestado previamente entre el trabajador y el patrón, en donde se fijaran las exigencias para la prestación de servicios profesionales y subordinados, esta formalidad es indispensable para que pueda existir el contrato de trabajo, el cual producirá derechos y obligaciones entre los contratantes.

Anteriormente al no existir una disciplina como lo es el Derecho del Trabajo, se trató de encuadrar al contrato laboral en los predeterminados en la ciencia civil tales como el contrato de compraventa en cuanto se suponía que se ponía a la venta el trabajo desempeñado por los trabajadores; o el de arrendamiento en donde se consideraba que el trabajador alquilaba su fuerza

de trabajo y su energía, aunque no fueron los únicos contratos que tomaron en cuenta, se aplicaron otros como el de mandato y de sociedad.

Por las características especiales que representa el trabajo, no podía ser incluido entre los citados contratos, porque se debía proteger a la parte más débil que era el trabajador, ya que éste tenía menos oportunidades de exigir sus derechos al patrón, pero no sólo se tutela a éste sino también al empleador ante un probable incumplimiento del trabajador.

Juan D. Pozzo señala que "contrato de trabajo es aquél que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad laboral bajo la dependencia o subordinación de la otra parte mediante el pago de una remuneración y cumpliendo, por lo menos, las condiciones de trabajo impuestas por las leyes o las convenciones colectivas del trabajo"⁸.

Los elementos de personalidad y subordinación es el resultado de la existencia de una superioridad jerárquica, por regla general entre el patrón y el trabajador.

En ley vigente concretamente en el artículo 24 señala que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

⁸ POZZO Juan. D Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. "Derecho Colectivo del Trabajo". T II, Ediar, Argentina, 1962, p. 166

En el artículo 25 de la citada ley indica cuales son los requisitos que debe de contener el contrato de trabajo y estos son:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- b) Si la relación de trabajo es para una obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- c) El servicio o servicios que deben prestarse, lo que se determinarán con la mayor precisión posible.
- d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- e) La duración de la jornada.
- f) La forma y monto del salario.
- g) El día y lugar de pago del salario.
- h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa y lo dispuesto en la ley.
- i) Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Tales requisitos deben de ser cumplidos por el patrón puesto que aún sin contrato escrito la relación de trabajo se presume y corresponde al mismo patrón comprobar o desmentir tal aseveración.

3.2. CONTRATO VERBAL.

El origen de los contratos verbales se remonta desde la antigua Roma. Este tipo de contrato solo se perfeccionaba con el establecimiento y uso de determinadas frases sacramentales, si alguna de las partes no cumplían con ellas aunque quisieran formular el contrato, no podía ser considerado como contrato verbis, al parecer existían cuatro tipos de contratos a saber:

1 .- Dictio dotis, que consistía en una promesa de dote y que debía ser realizada por las palabras solemnes correspondientes.

2 .- Promissio iurata liberti, en la cual el esclavo se obligaba a prestar algún tipo de servicio.

3 .- Negotium per aes libram, este tipo de negocio jurídico se efectuaba ante una balanza y con la presencia de cinco testigos, los cuales pronunciaban las palabras solemnes y después de haber sido hecho esto tocaban la balanza con un pedazo de cobre.

4 .- Stipulatio, la característica de este contrato radicaba en que existía un intercambio de preguntas y respuestas para una futura prestación; era unilateral y su objeto era cuantificable en dinero siempre y cuando estuvieran presentes los contratantes.

Habiéndonos ubicado en el contexto clásico de lo que era el contrato verbal, exploraremos nuestra materia laboral haciendo la explicación correspondiente de lo que es este contrato verbal.

La Legislación laboral de 1931 contemplaba la existencia de los contratos verbales señalando en su artículo 26 que el contrato de trabajo podrá ser verbal, sólo en los casos de trabajo de campo, en el servicio doméstico, en los trabajos accidentales o temporales que no fueran mayores de sesenta días y en la prestación de un trabajo para producir una obra determinada y que su valor no fuera superior a cien pesos.

En la Ley antes citada especificaba en su artículo 28 que el patrón que contrataba verbalmente el servicio de trabajadores debía expedir quincenalmente una constancia que fuera por escrito por los días que trabajaron, y de cuanto fue la remuneración obtenida; pero esto sólo a petición del trabajador. La falta de contrato escrito no privaba de los derechos a los trabajadores, que el contrato y la Ley les concedían.

En el artículo 26 de la ley vigente hace mención de que si faltare el contrato esto no significa que se le prive a los trabajadores de los derechos que se derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la ausencia de esta formalidad.

Como ha de apreciarse, el texto vigente es muy preciso en este aspecto porque en la presunción de que no existiera esta disposición se dejaría al trabajador en un estado de indefensión tal que, no podría exigir sus derechos al no contar con documento que acredite la relación de trabajo. Con lo señalado anteriormente concordamos con el totalmente, porque no importando de que el patrón no cumpla con esta formalidad, esa relación de trabajo esta legalmente

constituida. De todo lo anterior sugerimos como una manera de comprobar plenamente tal circunstancia, que se realizara el pago del salario al trabajador por medio de un recibo a nombre de este y que sea membretado por el patrón, por su parte que se creara también una conciencia en la clase trabajadora para que exijan documentos que amparen sus actividades realizadas, igualmente que se de difusión a las disposiciones legales en la que pueden recurrir, para que así en lo futuro no tuviesen conflictos con el patrón.

Por su parte el artículo 784 de la legislación laboral estipula que la Junta de Conciliación y Arbitraje eximirá de la carga de la prueba al trabajador y le solicitará al patrón que exhiba todos aquellos documentos que legalmente debe conservar en su empresa, y de no ser así se tienen por ciertas las aseveraciones del trabajador, porque el patrón tiene mejores elementos para poder aclarar tales actos porque está obligado a establecer los derechos y obligaciones para ambos por medio de un contrato de trabajo.

3.3. CONTRATO INDIVIDUAL.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya se contemplaba el contrato individual de trabajo, concretamente el artículo 17 señalaba lo siguiente: "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida".

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo vigente indica en el párrafo segundo del artículo 20 que contrato individual de trabajo es " . aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Para Castorena el contrato de trabajo es "todo convenio por virtud del cual y para la producción más o menos permanente, una persona se obliga a prestar los servicios propios de la profesión a otra, bajo su dirección y a cambio de una remuneración en dinero".⁹

Derivado de lo anterior podemos decir que contrato individual es el acuerdo de voluntades existente entre el trabajador y el patrón, mediante el cual, el trabajador se compromete a realizar determinada actividad o trabajo subordinado, mientras que el patrón está obligado a pagar un salario a cambio del servicio proporcionado; en el que se fijarán tanto las condiciones que se deberán cumplir tanto para el patrón como para el trabajador y la forma en se proporcionarán dichos servicios.

Para Guillermo Cabanellas el contrato individual de trabajo es: "el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio de un mismo patrono"¹⁰.

Se caracteriza este contrato por los elementos esenciales que se manifiestan, siendo el principal el consentimiento, el cual se traduce como la expresión exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. Este puede ser expreso o tácito; el primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde contienen las condiciones de trabajo o verbalmente, el segundo cuando no se ha utilizado una forma específica para celebrar el contrato, pero se realizan actos que presumen la existencia de la prestación del servicio.

⁹ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Ob. cit., p.p. 67.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T. II., tercera edición, Heliasra, 1989, p.p. 298.

En cuanto al objeto posible del contrato de trabajo Dávalos Morales hace referencia a un objeto directo y uno indirecto, indicándonos lo siguiente:

1.- El objeto directo, por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, en tanto para el patrón radica en la obligación de pagar el salario.

2.- El objeto indirecto supone la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Mencionaremos que otra particularidad del contrato son los presupuestos de validez, específicamente la capacidad legal que deben tener los sujetos que intervienen en la relación de trabajo. Se estipula que cualquier individuo podrá realizar un trabajo siempre y cuando demuestre tener capacidad de goce y de ejercicio de sus derechos estableciendo expresamente la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo la prohibición de contratación a menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria básica e incluso que no cuenten con la autorización de su padre o tutor, en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la autoridad política. Los mayores de 16 años se les otorga el derecho a contratar libremente su trabajo y no se requerirá autorización para ello.

La ausencia de vicios del consentimiento en materia laboral se refleja cuando existe dolo por parte del trabajador o del sindicato, en la presunción de que ha sido engañado el patrón en lo tocante a la aptitud, capacidad y facultades del trabajador, esta situación la Ley lo sanciona con la rescisión pero nunca con la nulidad del contrato.

Adicionalmente hacemos notar que la falta de forma no invalidará la relación de trabajo. Tanto los patrones como los trabajadores conservaran sus derechos así mismo deberán cumplir con las obligaciones pactadas, el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo, en caso de no hacerlo se tendrán por ciertas las imputaciones que realice el trabajador.

Establecemos por otra parte que el contrato se agrupa en los subsecuentes tipos; contrato de obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

Contrato por obra determinada es aquel que por virtud del cual el servicio será prestado mientras se concluye la obra y al finalizarla, ya no serán necesarios los servicios del trabajador. Este tipo de contrato es muy común, por ejemplo: cuando una constructora o particular solicita los servicios de peones, albañiles para poder edificar un inmueble, y al concluir la obra ya no son necesarios los servicios del trabajador y así se extingue el vínculo laboral que los unió.

El contrato por tiempo determinado consiste en que cuando exista la falta de un trabajador a su empleo se contrate a otro para así poder substituirlo, señalando con exactitud la conclusión del mismo.

Por ejemplo una persona que labora en una tienda de autoservicio que se encuentra asignada al departamento de juguetes, sufre un riesgo de trabajo y no puede desempeñar sus funciones, por tal motivo se contrata a otra persona para que lo substituya hasta que el trabajador anterior se recupere y pueda volver a su empleo.

El contrato por tiempo indeterminado, en este contrato no se encuentra señalado el término y por tal motivo el trabajador seguirá desempeñando su labor, mientras tanto con el transcurso del tiempo el trabajador generará derechos por antigüedad. Tal es el caso de los profesores de preparatoria.

3.4. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Desde la épocas remotas tenemos presente la noción de lo que es el aprendizaje, siendo esta la manera o forma de educar y de enseñar a los demás individuos, el cual tiene su antecedente en los países europeos principalmente de España, país donde floreció el sistema gremial, sus condiciones de vida se encontraban bajo el régimen de talleres y de pequeña y mediana industria.

Se entiende que el contrato de aprendizaje era "el convenio por el cual una persona (maestro), tomaba el compromiso de enseñar a otra (aprendiz) el arte u oficio que poseía, a cambio de la remuneración que éste le pagaba"¹¹.

La más importante reglamentación que hubo en México sobre el contrato de aprendizaje estuvo prevista en la Ley Federal del Trabajo de 1931, específicamente en el Título III (artículos 218-231). El objetivo primordial de esta regulación tuvo lugar en proporcionar una verdadera protección al aprendiz, quien presta sus servicios al patrón como cualquier otro trabajador.

Es importante mostrar las peculiaridades de este contrato siendo las que a continuación especificaremos:

¹¹ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Ob. cit., p. XVII.

1 .- La ley establecía que el patrón podía tener a su servicio aprendices en número igual al cinco por ciento sobre el total de los trabajadores de una empresa, sin que puedan escapar a la norma los empresarios que tienen menos de veinte trabajadores, pues en este caso tenían un solo aprendiz.

2 - El aprendiz prestaba sus servicios como si fuese un trabajador más del centro de labores.

3 - Recibía a cambio de sus servicios una remuneración que podía ser en especie (alimentos, vestido u otra cosa) o en dinero.

4 .- Es un medio de obtener mano de obra barata.

5 .- El aprendiz tenía consagrado ciertos beneficios como el de riesgos de trabajo en el efecto de que si se producía un accidente o una enfermedad, el patrón quedaba obligado a pagar una indemnización que se calcula tomando como base el salario del trabajador de la mínima categoría profesional.

6 .- En cuanto a la formalidad del contrato puede ser por escrito o verbal, la ley no determino claramente esta situación.

7 .- Al finalizar la instrucción se otorgaba un certificado de aprendizaje.

Para efectos de nuestra materia este tipo de aprendizaje es impartido principalmente en los centros de trabajo de una forma espontánea, en tanto que se realiza en la mayoría de las ocasiones sin un previo conocimiento teórico, en otras palabras se manifiesta de una manera práctica.

El aprendizaje no es un asunto que interese exclusivamente a la industria, o al comercio por ejemplo; esto se ha convertido ya en un problema en que el Estado debe de tener una política social muy bien estructurada así como un mejor sistema educativo para la formación de los individuos.

Para poder entender mejor este tema que tiene un carácter de orden público, hay que hacer mención de que debe existir una política racional en cuanto a la formación de los futuros profesionistas, la cual debe ser equilibrado con las necesidades económicas y sociales del país; para que de esta manera no existan demasiados empleos y escasez de personal calificado para ello, o por el contrario que sean más profesionales que empleos ya que esto daría como resultado que exista escasez de los mismos.

Teniendo en cuenta todo lo antes explicado estudiaremos a continuación algunas corrientes, las cuales tratan de explicar la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje.

Una primera teoría la esboza Mario de la Cueva en la cual señala que: "el contrato de aprendizaje, en el que una persona subordina su fuerza de trabajo a los fines de otra, es un contrato de trabajo y la razón es manifiesta, pues se reúnen los caracteres esenciales de ese contrato por un lado el elemento de subordinación, característico del contrato de trabajo, y de otro obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con el profesor de la enseñanza de una ciencia"¹².

¹² DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., p.p. 878.

Krotoschin afirma que "el contrato de aprendizaje debe ser encuadrado, en principio en la categoría de contrato de trabajo del cual constituye una especialidad"¹³.

Existe otra postura que sostiene que el contrato de aprendizaje por sus características es una figura jurídica especial por tal motivo existen dos elementos que no se pueden olvidar y que son: la finalidad de aprender por parte del futuro profesionalista y la obligación del profesionalista de enseñarle.

Una tercera teoría señala que en el contrato de aprendizaje no existe un contrato de trabajo porque es una figura distinta, ya que el aprendiz puede percibir un salario o no; en cambio en el contrato de trabajo no puede ser de ninguna manera gratuito por ende el contrato de aprendizaje no se puede incluir en el contrato de trabajo como una modalidad.

Actualmente nuestra Constitución Política de 1917 no hace inclusión de el aprendizaje ni mucho menos del contrato que regula esta figura, por considerarlo una explotación en contra de los aprendices, los cuales no alcanzaban una mayoría de edad.

La Ley de 1931 fue abrogada por el artículo veinte transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; los derechos adquiridos por las partes por virtud de esos contratos, no implica que dejarían de tener validez este tipo de contrato, pues habiendo sido éstos legítimos en la época en que se celebraron, las partes estaban obligadas a pasar por el tenor de los mismos cumpliéndolos debidamente hasta su terminación.

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto. Notas para una Legislación sobre el Contrato de Aprendizaje. Buenos Aires, Depalma, p.p.378.

Pretender lo contrario sería aplicar retroactivamente la ley en perjuicio de los contratantes, lo cual implicaría una violación a las garantías individuales.

Desde nuestro punto de vista no estamos completamente de acuerdo de que desaparezcan, porque aún existe un tipo de contrato de aprendizaje. Podemos observar claramente que se lleva a cabo principalmente en algunos centros de trabajo o dependencias del gobierno, puesto que las mismas proporcionan el contrato de aprendizaje para que las personas de escasos recursos puedan tener una actividad para poder conseguir un ingreso, y por aprender se les proporciona una remuneración económica.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

Con el desarrollo de la humanidad empezaron a suscitarse todo tipo de problemas entre los individuos de esta manera se crea el Derecho como medio para dirimir los conflictos de intereses, aparejado a esta ciencia se manifiesta la figura del pasante, por lo que en este capítulo analizaremos como el aprendizaje influye de una manera determinante en su futuro desempeño profesional, hasta poder convertirse en un docto de su propia profesión.

Nuestro punto de partida en esta investigación lo ubicaremos en la antigua Roma cuna del derecho, como sabemos su conocimiento era importante para la población, pero no todos los individuos eran considerados como personas, por lo tanto no cualquiera podía ejercer la abogacía sino solamente los que conocían las frases sacramentales, por esas fechas los que primeramente realizaban esa labor eran los patrones.

De esta forma el derecho va adquiriendo importancia entre los romanos como señala Kornel Zoltan "Los jóvenes asistían a los foros donde escuchaban discursos de los grandes de la época, para que posteriormente se afanaran al tratar de imitarlos, esta enseñanza tenía necesariamente que estar completamente con las diputaciones que se hacían en el foro, donde los noveles abogados aducirían el conocimiento necesario para su uso diario, lo que posteriormente sería un gran tesoro de experiencia" ¹⁴.

¹⁴ KORNEL ZOLTAN, Mehesz, Advocatus Romanus, Víctor P. Zavalía, Buenos Aires, 1972, p. 75.

Como vemos, el principal objetivo era el de aprender todo lo relativo al litigio basándose en el seguimiento de los pasos de los magistrados tratando de emularlos para así poder tener un óptimo desempeño, porque de ellos dependía que el procedimiento se llevara a cabo en un marco de legalidad característico de la época.

1. LAS CORPORACIONES.

En los albores del imperio romano no se contaba solamente con esclavos para desempeñar todo tipo de trabajos, también existían obreros libres que pertenecían a asociaciones muy antiguas; como las que trabajaban el cobre ya existentes desde de la época de los emperadores. Antiguos testimonios atribuyen a Numa Pompilio, la fundación de los colegios artesanos.

Las asociaciones más antiguas de que se tiene indicios eran la de los tocadores de flauta, los fundidores de oro, los herreros, los tintoreros, y los zapateros, que en su momento por las necesidades de la población eran sumamente indispensables ¹⁵. Como ha de notarse el asociarse responde a un fenómeno inminentemente sociológico sustentado en la necesidad primordial del ser humano y esta es la de proporcionarse ayuda mutua.

Para poder tener una visión más amplia y así comprender la integración de las corporaciones, Ferrari opina al respecto que: "Las corporaciones agrupaban en cada localidad o región, a las personas que ejercían el mismo oficio o realizaban la misma clase de comercio. Por tales

¹⁵ Cfr. GONZALEZ BLACKALLER, Ciro E. Hoy en la Historia, Herrero, México, 1985, p.142.

razones reunían en su seno a los maestros, los compañeros (obreros) y los aprendices".¹⁶

En las corporaciones romanas no se contaba con ningún tipo de reglamentación para poder desempeñar su trabajo. La única que parece haberse establecido es la que se refiere a la fijación del salario. Una ordenanza de Dioclesiano dispuso una escala de salarios a los cuales aspiraban productores y mercaderes pero no todos se encontraban en dicho supuesto y su salario era variable.

Las corporaciones contaron con reglamentos propios hasta 1258 como lo afirma Francois Barret al decir: "El más antiguo código de reglamentos o estatutos corporativos llegado hasta nosotros es el libro de los oficios de París, publicado en 1258 por Esteban Boileau, quien fue el primero en reunir en un cuerpo de leyes escritas, todas las costumbres orales que se habían convertido en el código supremo de los oficios de París" ¹⁷.

Al respecto, observamos el constante afán por crear y difundir normatividades tendientes a regular los aspectos más importantes de los oficios que se venían desarrollando, obligando de esta manera a cada una de las partes a realizar trabajos de calidad para percibir la prestación pactada.

El vínculo interno que en común tenían las corporaciones se constituía a través del aprendizaje; los padres se preocupaban por la educación y formación de sus hijos porque no existía educación elemental, se comprometían ante el maestro proporcionándole una cantidad específica de dinero para la alimentación

¹⁶ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, De palma, segunda edición, Argentina, 1976, p.48.

¹⁷ BARRET, Francois, Historia del Trabajo, cuarta edición, Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 1971, p. 29.

y manutención del menor; de esta manera firmaban un contrato en virtud del cual le confiaban al maestro la tutela del menor por un determinado tiempo.

Posteriormente el aprendiz vivía en forma permanente en casa del maestro; cuando concluía su período de instrucción, el aprendiz ahora convertido en oficial o compañero era admitido como integrante activo en la corporación, pero sólo después de haber pagado cierta suma para festejar su ingreso.

Opinamos al respecto que esa cantidad de dinero no era para festejar su ingreso, sino era una venta del puesto a la persona que lo solicitaba, como vemos en ese tiempo realmente se pagaba por trabajar.

Si analizamos realmente los fines de la corporación se puede establecer con toda certeza que eran de carácter mutualista y religioso, es decir, se unían para rendir culto a los dioses y para prestarse ayuda entre ellos todo con un espíritu de solidaridad.

En la época de la República las corporaciones tuvieron poca importancia, ya que no se les reconocía ni personalidad jurídica ni patrimonio propios; con el paso del tiempo sucumbieron a causa del trabajo esclavo y por tal motivo existieron brotes de rebeldía, los que fueron acallados cuando Julio César las disolvió.

Posteriormente reaparecen en la época de César Augusto, ante esto crea la Lex Julia Municipalis sometiendo a las corporaciones a una nueva

reglamentación, la cual restringía la libertad existente para su creación porque para esto se necesitaba una autorización previa ¹⁸.

En la época del Imperio, las corporaciones adquieren mayor importancia; el trabajo proporcionado por los esclavos disminuye gradualmente, el emperador Antonino el Piadoso, e igualmente Marco Aurelio les concedieron algunos privilegios, hasta que Alejandro Severo en el año 22 de nuestra era los reorganiza, delimitando perfectamente las profesiones a las que se dedicaran las corporaciones y permitiendo que internamente redactaran sus propios estatutos.

Las corporaciones se encontraban relacionadas muy estrechamente con el Estado, entre sus actividades primordiales se encontraban las de carácter litúrgico; con el surgimiento del cristianismo se comienza la persecución y tratar de aniquilar la religión naciente; los cristianos contaban ya para ese entonces con un sistema de ayuda mutua puesto que así lo establecía su religión y por su parte el imperio romano no contaba con esta ayuda y solo se establecía entre sus conacionales.

Posteriormente en el año de 313 de nuestra era Constantino I por medio del Edicto de Milán permitió el libre funcionamiento de la iglesia cristiana desapareciendo así de la clandestinidad, la religión fue creciendo hasta que en el año de 381. Teodosio I la estableció como religión única del imperio y en el año 486 fue la religión oficial para ambos imperios¹⁹.

¹⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 38.

¹⁹ Cfr. GONZALEZ BLACKALLER, Ciro E. Hoy en la Historia, Ob. cit., p.156.

A medida que la población fue adoptando la nueva religión creó conflictos con la religión politeísta romana pero el cristianismo se impuso con la caridad como estandarte; venciendo así paulatinamente el culto a los dioses romanos.

Dentro del cristianismo surgen unas asociaciones denominadas "órdenes" que eran de eminentemente de carácter religioso; éstas se encargaban de proporcionar a la población indigente en forma gratuita gran variedad de productos que requerían para su subsistencia diaria.

A partir de fines del siglo IV hasta el XV comienza la edad media, con ella prolifera el comercio y una economía de características artesanales, además de que se establecen las cofradías en España expandiéndose en la mayor parte de Europa.

1.1. COFRADIAS.

En las cofradías persiste el motivo religioso que les dio origen; es una agrupación de artesanos que desempeñaban el mismo oficio con el cual la iglesia establecía su gran influencia sobre la actividad artesanal.

Entre los integrantes de la cofradía no existían diferencias, el único propósito que contemplaban era el carácter altruista; servir a dios y a los demás sin recibir nada a cambio para así conseguir como premio la vida eterna.

La cofradía tenía por objetivos la unión de todos sus miembros en un mismo sentimiento este era la piedad, rezaban y pedían el bien moral y material para los vivos y el descanso eterno para el alma de los muertos;

socorrían a los ancianos a los enfermos que no tuvieran ningún medio de subsistencia.

Ayudaban a las personas que se hubieren accidentado desempeñando su labor en la cofradía como un medio de compensación y de seguridad para los miembros de la familia del cofrade.

Entre las cofradías existían asociaciones que se encontraban integradas por servidores del Estado tales como los constructores, los médicos, o los comerciantes.

Con el cristianismo, sus fines se dirigían al socorro mutuo así como la caridad. Se hace una concientización usando a la religión para impulsar a la solidaridad humana proporcionando alimento y ayuda a quien lo necesite, enterrar a los muertos, proteger a los indigentes, huérfanos y auxiliar a los ancianos.

1.2 GREMIO PROFESIONAL.

El trabajo realizado por las personas que laboraban en los talleres era reglamentado en una forma muy estricta, estaba limitado el número de talleres que existían de cada oficio, y esto redundaba en que las mercancías elaboradas deberían de ser de la mejor calidad posible. Como las exigencias de los comerciantes aumentaban día a día tratando de explotar el trabajo de los artesanos, estos decidieron unirse en una asociación denominada gremio.

Esta surge en la edad media en el siglo XI y es la figura más representativa de esa época como resultado evolucionado de los Collegia romanos.

El gremio era una agrupación social que protegía a todas las personas que se dedicaban específicamente a un cierto tipo de actividad, ya fuera comercial o industrial, cabe resaltar que era reconocida por las autoridades competentes; y se encontraba dotada de estatutos y reglamentaciones propias que obligaban a sus integrantes a cumplirlas y a respetarlas.

Para Francois Barret "El gremio es una asociación de individuos que poseen el derecho de ejercer una profesión industrial (artesanal) y compuesta de maestros, oficiales y aprendices que se comprometen a observar los reglamentos prescritos y a respetar la autoridad de los jurados o guardianes del gremio, en su función de vigilancia" ²⁰.

El objetivo de los gremios era el defender los intereses del oficio correspondiente, como ya mencionamos limitaba el número de los que podían dedicarse a su actividad respectiva, fijaba los salarios de los que ahí laboraban estableciendo así todas las condiciones generales para poder asegurar la prosperidad de la profesión que cada quien ejerciera.

Es importante señalar que el defender los intereses del oficio ha trascendido hasta nuestros días, esto lo podemos apreciar mejor al observar a los diversos colegios que existen tales como: el colegio de abogados, de contadores, entre otros. Todos ellos tienen un reglamento que deben cumplir

²⁰ MANZANARES MARTINEZ, Domingo A. Temas de Historia Social del Trabajo, vigésimo cuarta edición, Librero, Barcelona, 1992, p. 74.

cada uno de sus miembros, así mismo, debe acatar las sanciones en caso de irregularidades que se pudieran presentar en cuanto a su desempeño profesional.

Consideramos valioso mencionar que en este rubro existe una problemática en el sentido de que a nivel profesional no se exige que exista colegiación, esta situación implica muchos conflictos porque la gran mayoría no quieren responder de sus actos ante un órgano que fuera rector de sus actividades; pero esto no hay que verlo desde este punto de vista, porque si somos objetivos esto puede traer enormes beneficios para las integrantes de los colegios, es decir, pugnaría para que todos sus miembros pudieran ser contratados en alguna empresa o despacho, en el Gobierno Federal o en su caso a nivel particular, en este caso el colegio fungiría como órgano asesor y supervisor de su desarrollo profesional.

Retomando el tema que nos ocupa es menestar comentar que el más célebre de los gremios se encontraba ubicado en la ciudad de Florencia, en Italia y se le denominaba Calimala o gremio de los pañeros.

Así tenemos como objetivo de los gremios el esfuerzo conjunto de la comunidad aliándose entre ellos para defender al grupo y el oficio al que se dedicaran.

Como características básicas señalaremos primeramente su carácter local y profesional, no podían desempeñar dos oficios al mismo tiempo; en cuanto a su organización jerárquica el gobierno del gremio se ejercía a través de los maestros del taller; en ese entonces existía una concepción un tanto paternalista porque al maestro dueño del taller se le

consideraba como la cabeza de la familia y los artesanos eran "hijos" del propio maestro²¹.

En segundo lugar limitaba el número de trabajadores de cada taller para que no pudiera existir ningún tipo de competencia desleal entre ellos, así como el no saturar el mercado de trabajo, ya que se regían por la ley de la oferta y la demanda.

Por lo antes explicado podemos enunciar que los fines principales de los gremios eran los siguientes:

- a) Protección a sus miembros como integrantes activos del taller así como asegurar la buena calidad y mantener precios uniformes en los productos que elaboraran.
- b) Estaba totalmente prohibida la libre competencia entre las mismas profesiones; cada gremio tenía de manera exclusiva el monopolio local del mercado dependiendo del oficio de que se tratara.
- c) Se encontraban reglamentados los salarios, técnicas y herramientas, por tal motivo se encontraban prohibidas cualquier tipo de innovaciones que mejoraran sus técnicas propiciando su enriquecimiento, perjudicando de esta manera a otros que desempeñaren el mismo oficio.
- d) Si existía cualquier clase de problema entre los asociados, el mismo gremio resolvía y dirimía las controversias que pudieran suscitarse entre sus miembros.

²¹ Idem

Dentro del gremio se encontraba un órgano superior que impartían justicia; éstos eran los guardianes y los jurados, los cuales eran elegidos por sus propios integrantes.

Entre sus atribuciones se encontraba el vigilar los contratos de los aprendices, aplicaban los exámenes para poder así convertirse en maestro y al finalizar les tomaban juramento para el buen cumplimiento de su oficio, se encargaban de presidir las asambleas corporativas cuidando cumplir sus reglamentos, y secuestrar todos aquellos objetos que hubieren sido mal fabricados.

Cabe señalar que en algunas ocasiones eran denunciados los guardianes y los jurados por corrupción esto ponía en entre dicho su imparcialidad, sin embargo, estas circunstancias no quedaban sin castigo porque se interponían pleitos ante las autoridades competentes o inclusive con el propio Rey.

Consideramos valioso destacar que una de las cualidades que tenían los gremios era la de proteger a sus integrantes así como a sus viudas y a los huérfanos, a la vez procuraban que la producción tuviera el control de calidad más exigente para que de esta manera se cotizaran sus productos con un mayor costo.

En algunas ocasiones los reglamentos establecían un sistema de previsión y asistencia para los que laboraban en el gremio. Pero tales asistencias y prestaciones no estaban considerados como seguros sino como una forma de ayuda complementaria para que a la prole del agremiado no le faltara nada en el supuesto de que sufriera algún tipo de lesión que le impidiera al trabajador desempeñar correctamente su función o que se diera su deceso.

1.3. ASOCIACIONES DE RESISTENCIA.

En algunas ciudades de Francia y Alemania se desarrollan las asociaciones de resistencia y ayuda mutua, constituida por los oficiales y aprendices ante la dificultad que existía para llegar a la maestría.

Es menester señalar los procedimientos que utilizaban los maestros para impedir a los oficiales y a los aprendices la obtención del grado en cuestión los cuales fueron los siguientes:

- a) Incrementaron el periodo de aprendizaje y oficialía.
- b) Elevación de los derechos por concepto de examen, que se hizo cada vez más riguroso y muchas veces arbitrario.

Las asociaciones de resistencia, rivales de los gremios, estaban consideradas como clandestinas encubiertas bajo el nombre de instituciones piadosas o de instrucción profesional de esta manera los oficiales ponían de manifiesto su inconformidad de la organización gremial claramente en las manos de los maestros.

Tenían también sus decanos, asambleas y cajas, fiestas y banquetes, y cuando las condiciones eran propicias imponían a los patronos mejores jornadas y condiciones de trabajo. Pero con más frecuencia son perseguidos como asociaciones ilegales peligrosas para la paz pública.

Por su parte el maestro ponía en la balanza todo el peso de la influencia que ejercía dentro del gremio, para que de alguna manera pudiera

contrarestarse la situación imperante en ese momento, pero en la mayoría de los casos no siempre obtenía el apoyo del poder público.

El enfrentamiento de intereses de unos y otros llegó a ser en algunas épocas exacerbado y antagónico, dando lugar a situaciones conflictivas en las que intervino el poder público con frecuente parcialidad a favor de los órganos o asociaciones reconocidas oficialmente, que eran los gremios, y el grupo de los maestros consecuentemente.

2 MAESTRO.

Los artesanos de la edad media, vivían generalmente en los feudos que eran grandes extensiones de tierra del señor feudal; éste protegía a sus súbditos de cualquier peligro del que pudieran ser amenazados, podía disponer de sus bienes, así como de la vida de los pobladores, en cambio, estos últimos tenían la obligación de realizar el pago de impuestos al gobernante, y le producían lo que necesitara a cambio de tal protección.

Ante tal situación muchos de los artesanos abandonaron los feudos para emigrar a las principales ciudades, ahí crearon artículos nuevos que los comerciantes les solicitaban fundando así nuevos talleres; el personal del taller estaba constituido por tres clases de miembros que eran: los aprendices, los oficiales y los maestros.

El maestro era la autoridad de mayor jerarquía en el taller que con el paso del tiempo y después de presentar y aprobar el examen respectivo y reunir ciertos requisitos, alcanzaba ese grado.

Domingo A. Manzanares nos expone que: "Los maestros son pequeños productores independientes, que trabajan directamente para su clientela"²²

Consideramos relevante enunciar los requisitos que se exigían para adquirir ésta categoría, por ejemplo: el ser varón, tener la edad en la que se fuera legalmente responsable por el trabajo que llevara a cabo, porque en un momento determinado se le podía fincar responsabilidad por algún trabajo mal terminado; y haber realizado su aprendizaje y oficialato con algún maestro conocido.

El maestro era el dueño y titular del taller, tenía la obligación de enseñarles la profesión a los aprendices y oficiales para que algún día fueran los titulares de su propio taller.

Al respecto Castorena nos expone lo siguiente "Para ser maestro se requería tener los elementos económicos bastantes para establecer taller y tiendas y obtener autorización para ejercer el oficio; satisfacer el término del aprendizaje y realizar una obra maestra; en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller" ²³ .

Ya como maestro podía ejercer sus derechos entre los que destacaban: el contratar a los oficiales, recibir aprendices, aceptar pedidos de acuerdo al giro del taller, presentarse en las licitaciones públicas o privadas, votar y ser votado en las juntas gremiales. Frecuentemente los maestros poseían un monopolio sobre la materia prima o al menos un derecho al tanto.

²² Idem

²³ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Ob. cit., p. 31.

En algunos lugares donde los gremios fueron prósperos por el aumento de la producción y el monopolio del mercado, los maestros se fueron enriqueciendo, distanciándose de los oficiales, a éstos los sometieron a un duro régimen de trabajo sin concederles ningún tipo de derechos; por tal motivo muchos de los maestros de los talleres con el paso del tiempo se convirtieron en comerciantes.

Complementariamente le estaba vedado tener instrumentos de trabajo fuera del taller, tampoco podía tener más de un obrador, ya que se suponía que en este caso las operaciones no estarían bajo su control sino de un oficial con insuficientes conocimientos; cada maestro debía trabajar precisamente los objetos destinados para su oficio, sin invadir las áreas monopolizadas por otros gremios.

Sin embargo, el pequeño taller artesano entró en crisis porque ya no podía producir más para satisfacer las exigencias de la época; entonces los maestros convertidos en comerciantes adquirieron grandes locales, con la herramienta y la materia prima necesaria.

Posteriormente alquiló la fuerza de trabajo de los oficiales que más tarde se convirtieron en obreros y así de esta forma los pequeños talleres paulatinamente fueron desapareciendo surgiendo establecimientos de connotaciones eminentemente mercantiles.

2.1 OFICIALES.

Otros de los miembros que se encontraban en el taller eran los oficiales que, generalmente viajaban por algún tiempo, por lo que adquirían otro tipo de conocimientos para el mejor perfeccionamiento del oficio que

desempeñarían con la ayuda de los artesanos que se dedicaban al mismo oficio de las diferentes ciudades y países; se les pagaba un salario diario a cambio de su trabajo y, cuando ya contaban con el suficiente capital tenían que solicitar un examen para poder realizar una obra maestra, en el cual se tenía que destacar su habilidad y conocimientos adquiridos dependiendo de la ocupación que tuvieran; cuando llegaran a ser maestros tomarían a su cargo otros aprendices para que trabajaran para ellos, concluyendo así el ciclo.

Aunque parezca difícil de creer el tener el grado de maestro no siempre era para poder tener acceso a una situación económico-social mejor; al contrario, llegaba a ser totalmente indeseable adquirir ese grado cuando pertenecían a alguno de los gremios que no eran tan prósperos, además de que eran más obligaciones para ellos y esto implicaba que podía fincársele la responsabilidad por un trabajo mal hecho.

Esto se daba porque al ser maestro se obligaba a una serie de gastos, y así los oficiales preferían tener seguro su salario o a dedicarse a ser obrador clandestino para no tener ningún tipo de problemas al convertirse en un productor totalmente independiente.

En algunas ocasiones tales gastos eran tan excesivos para los maestros que reunían a los oficiales aún en contra de su voluntad para presentar su examen y de esta manera poder repartir los gastos y las cargas que representaba el ser maestro.

En cuanto a sus derechos los oficiales no tenían ninguno como afirma Castro Gutiérrez al señalar que: "Los oficiales como grupo, no tenían

personalidad jurídica y carecían del derecho a la representación y defensa de sus intereses como colectividad”²⁴.

Para el establecimiento de los salarios de los oficiales se recurría al juez de gremios, que a su vez consultaba con las autoridades gremiales, una vez hecho esto el maestro tenía a su libre albedrío el aumentarlos o reducirlos; por otro lado, los oficiales tenían algunas prestaciones tales como los alimentos que los tomaban a la mitad de la jornada.

El aspirante podía presentarse hasta en tres ocasiones, mediando por lo general un semestre entre la primera y la segunda y un año entre ésta y la tercera. Si aún no se demostraba suficiencia para presentar el examen de maestría bajo esta circunstancia, le era retirado tal derecho.

2.2. APRENDICES.

El aprendizaje constituía la primera de las etapas que debía recorrer el trabajador para llegar a ser maestro, con tienda y obrador propios.

Consideramos importante señalar que su existencia se justificaba por la relativa complejidad de las maniobras artesanales y era una de las bases para la constitución de distintos oficios en gremios.

²⁴ CASTRO, Felipe. La Extinción de la Artesanía Gremial, Instituto de Investigaciones Históricas, U.N.A.M. 1986, p.78.

El aprendiz habitaba en la casa del maestro, tenía que llevar a cabo trabajos manuales menores e instruirse en el oficio, a cambio el maestro le proporcionaba exclusivamente comida y alojamiento. Durante cierto número de años, en la mayoría de los casos eran de tres, pero hasta diez años si querían llegar a ser orífices que eran los que se encargaban de trabajar el oro.

Cabe hacer mención que los aprendices eran otra parte importante dentro del taller; estos proporcionaban su trabajo de forma totalmente gratuita todo por el afán de tener un amplio conocimiento del oficio, así, como de las técnicas para la elaboración de los productos que eran imprescindibles para la época

Su instrucción comenzaba desde una edad muy temprana, aproximadamente a los doce años y su número era restringido por los propios maestros porque no podía estar al pendiente de todos ellos como lo señala Francois Barret: "Un aprendiz tiene por lo general de 12 a 15 años. Un maestro solo puede contratar a un aprendiz. El número de los aprendices es limitado por el temor de que, si tenía demasiados, podía descuidar el maestro la educación de alguno de ellos"²⁵.

Al respecto Cabanellas sustenta lo señalado por Barret incorporando un factor de derechos y obligaciones del aprendiz esto lo cuestionamos totalmente el opina: " Los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos a los aprendices, limitaban el número de éstos".²⁶

²⁵ BARRET, Francois. Historia del Trabajo, Ob. cit. p.30.

²⁶ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, T. II, , Heliastra, Argentina, 1988, p. 21.

No estamos de acuerdo con lo que menciona Cabanellas porque al respecto opina que los aprendices tenían derechos esto como se ha indicado anteriormente, pero no es así, puesto que si los oficiales que tenían un grado jerárquico superior no tenían derechos como es posible que un integrante del taller con un grado inferior pudiera tener algún tipo de prerrogativa.

El contrato de aprendizaje surge en la época del medioevo pero solamente era gravoso para una de las partes, este era el aprendiz que tenía exclusivamente dos obligaciones una de ellas era la de prestar el servicio y la otra era pagar una remuneración al maestro por la prestación de este servicio. Podemos concluir con esto que es totalmente ilógico y arbitrario porque el aprendiz pagaba para poder trabajar y conocer el oficio.

El contrato de aprendizaje se encontraba regulado en una forma especial; por lo que Castorena señala lo siguiente: "El aprendizaje era un contrato de naturaleza particular, en nada semejante al que regula nuestra ley. El maestro adquiría la obligación de enseñar el oficio que poseía, al aprendiz; éste o sus familiares el deber de pagar una remuneración" ²⁷

Al respecto, opinamos que este tipo de contrato reflejaba la forma más pura de explotación a la cual se podía someter al aprendiz, porque por el simple hecho de utilizar la fuerza de trabajo de una persona se puede comparar por analogía a una esclavitud encubierta todo esto en quebranto de los derechos fundamentales del hombre.

En nuestra opinión el aprendizaje es el espejo del pasado pero que se refleja en el presente y que se encuentra vigente independientemente que no exista dentro de nuestra legislación laboral pero en el mundo fáctico se da

²⁷ CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Ob. cit., p. 31.

como un problema social el cual debe de ser regulado estrictamente por el legislador; y lo más importante es que se lleve a cabo y que no sea simplemente letra muerta.

3. - MÉXICO.

En México antes de la conquista se encuentran los primeros indicios de la figura del pasante, existían tres escuelas que son las más conocidas hasta nuestros días; las cuales son: El Calmecac, los Tepochcallis y el Cuicacalco. En el Calmecac se proporcionaba educación a los jóvenes que deseaban dedicarse a las actividades judiciales, se les daban bases sólidas fundamentadas en sus creencias, costumbres y un vasto conocimiento de la cultura en general y posteriormente el de las leyes que contemplaban diversos aspectos.

La enseñanza se encontraba constituida por teoría y práctica a la vez; finalmente ya que los futuros magistrados dominaban en forma amplia la parte teórica pasaban a los tribunales a mirar de cerca a los jueces (sacerdotes) para observar la forma de administrar justicia, tales conocimientos sólo se proporcionaban a los hijos de los nobles. Este tipo de pasantes o aspirantes a jueces, por lo regular se les conocía como: Tectli o Teutli, preparados para la carrera judicial por los sacerdotes Aztecas.

En cuanto al trabajo de los entonces pasantes se hace mención en el Código Mendocino, a los Jueces procurando justicia y a su lado a los pasantes. La labor de ellos como abogados es desconocida.

Durante las más remotas etapas, el equivalente a esta figura recae sobre los Tepallatonis, que a grandes rasgos correspondería actualmente lo que conocemos como Licenciado en Derecho.

Entre los aztecas las partes fungían como sus propios abogados a manera de la antigua Roma; con el paso del tiempo su organización judicial se transformó a tal grado de que era indispensable tener los conocimientos necesarios para así poder defenderse.

Con la llegada de los españoles llega un nuevo sistema de administración de justicia, perdiendo el anterior su vigencia, así los antiguos abogados y jueces no tenían importancia alguna.

3.1. LOS GREMIOS EN LA NUEVA ESPAÑA.

En los principios de la colonia la constitución y la integración de los gremios era muy parecida por la gran influencia proveniente de España, por tal motivo, sólo haremos mención de las diferencias que a nuestro criterio consideramos más relevantes.

En los gremios que contaban con una mejor económica solamente se aceptaban a los aprendices que fueran españoles; así, los hijos de los maestros españoles por lo regular se encontraban exentos del aprendizaje y podían presentar el examen cuando lo desearan, porque argumentaban que el estar viviendo con el maestro cotidianamente se adquiría la experiencia necesaria para poder desempeñar el oficio.

El establecimiento de barreras étnicas fue una característica de los gremios artesanales novohispanos, esto fue el resultado del sistema social en

que se desarrollaron; a nuestro parecer opinamos que podemos hallar la explicación de tal discriminación hacia los demás grupos étnicos y esta era la aspiración que tenían los criollos en lograr la monopolización de todas las actividades artesanales.

Por tal motivo aunque tuviesen las habilidades necesarias para desempeñar su actividad, hallaban completamente restringido el camino para ingresar a la maestría; de esta manera corrían el riesgo de que al ampliar sus conocimientos fuera exclusivamente en beneficio de los maestros españoles, o bien la otra opción era arriesgarse a trabajar en forma ilegal como rinconeros figura la cual analizaremos más adelante. Esta situación de explotación se mantuvo sin cambios durante demasiado tiempo.

En la Nueva España el mandar a un hijo a que aprendiera un oficio se consideraba en esa época como una educación elemental y por otro lado como una forma de control para regular su mala conducta.

Su relación ya se consideraba de carácter laboral, porque ya para ese entonces se encontraba regulado por las diversas ordenanzas que existían en ese entonces; exigía que ese contrato fuera efectuado ante notario público o escribano público como lo hace constar Castro Gutiérrez que al respecto afirma que " Lejos de ser un acto privado, el aprendizaje era un hecho público, reglamentado por las ordenanzas. Muchas establecían que el aprendiz debía hacerlo con un maestro examinado y con un contrato registrado ante notario o escribano público, que obligaba legalmente a ambas partes"²⁸.

Por su parte el aprendiz tenía diversas obligaciones que constaban en el contrato celebrado con el maestro tales como: el presentarse puntual a su

²⁸ CASTRO GUTIERREZ, Felipe, La Extinción de la Artesanía Gremial, Ob. cit., p. 74.

hora de labores poner atención en lo que el maestro le enseñara, así también realizar su trabajo de la forma más óptima posible porque se le podía fincar responsabilidad e inclusive pagar los daños que hubiere provocado. El maestro en contraprestación recibía una remuneración por la enseñanza que proporcionaba, tal cantidad dependía de la condición social y económica en que se encontraran los padres.

Como ha de notarse desde ese entonces el aprendiz contaba con obligaciones que eran íntimamente ligadas con su desempeño; pero debemos preguntarnos a contrario sensu: ¿y cuales eran sus derechos?. Esta pregunta se la hacían a sí mismos los aprendices en ese momento; y ubicándonos en el presente sigue existiendo esta incógnita que con el desarrollo de la presente investigación la resolveremos.

En algunos ocasiones los aprendices se encontraban en la miseria extrema y no tenían la protección del maestro, sin éste apoyo y el familiar podía incitar al aprendiz hacia una conducta criminal, de esta manera era arrestado y llevado con el maestro el cual rehuía de tal responsabilidad. Esto hasta cierto punto es comprensible porque el maestro no tenía las posibilidades de disciplinarlos ya que no contaba con ninguna forma coercitiva para lograrlo.

Cuando el aprendiz trataba de convertirse en oficial tenía que contar con una determinada solvencia económica, la cual en la mayoría de los casos no todos poseían. Esto se ponía de manifiesto en las innumerables peticiones en las cuales solicitaban al juez de gremios un lapso de tiempo para poder trabajar en forma totalmente independiente para juntar la cantidad de dinero necesaria; pero muchas veces no era posible porque al hacer esto los aprendices veían que era más redituable trabajar de esta forma y terminaban siendo rinconeros.

En cuanto a los oficiales como parte integrante del taller no tenían personalidad jurídica alguna y correlativo a esto no podía tener ni voz ni voto para poder defender sus intereses.

El salario de éstos trabajadores era establecido por el juez de gremios consultando probablemente la opinión de las autoridades gremiales, una vez finalizado esto ningún maestro podía aumentarlos o reducirlos a su libre albedrío. Por otro lado los oficiales tenían algunas prestaciones como la de tomar sus alimentos que pagaban por su cuenta a la mitad de su jornada.

Los proyectos represivos contra los oficiales eran cosa cotidiana. En el Diario de México el 24 de octubre de 1809, apareció un artículo firmado por "El proyectista pacífico" (Carlos María de Bustamante) titulado: Economía política. Gremios de artesanos.

En él se proponía formar un patrón general de todos los oficiales, con mención de edad habitación y lugar de trabajo. Cada maestro tendría un número, que también sería el de sus oficiales y aprendices. Estos deberían tener un salvoconducto que les daría su maestro los lunes por la tarde, pero sólo si hubiesen asistido puntualmente desde el lunes anterior. Por las razones que a continuación se mencionan: " Por el mero hecho de encontrarse a cualquier persona indecente o desconocida sin salvoconducto en días y horas de trabajo en lugares de bebidas, de juego u otros sospechosos, se le podía aprehender por cualquier juez, ronda o patrulla, para averiguar su conducta"²⁹

Estas medidas policiales y coercitivas tenían un ilustrado antecedente y soporte ideológico en la obra de Campomares. Este prestigioso

²⁹ MARÍA DE BUSTAMANTE, Carlos, "Economía política Gremios artesanos", Diario de México, V.XI, NUM.1484, México, 24 de octubre 1809, p. 473.

letrado, uniendo de forma ecléctica la tradición legal española con las prácticas sobreexplotadoras del capitalismo en ese entonces, proponía que los maestros retuvieran y administraran el salario de sus trabajadores, para de esta forma educarlos en el ahorro y la templanza y evitar que lo gastaran en cosas viciosas y pasajeras.

Como ha de apreciarse, la situación de los oficiales estaba, a fines del siglo XVIII y principios del XIX en franco deterioro. Esta degradación de la condición del oficial, anteriormente trabajador libre y socialmente respetado, fomentó la aparición de elementos anómalos en las relaciones de trabajo porque en ocasiones sucedía que los oficiales trabajaban para dos maestros distintos y como se ha señalado antes esto no era posible o que si tenía alguna deuda cualquier maestro podía comprarla, teniendo así derechos de "propiedad" sobre el trabajador.

3.2. LOS RINCONEROS.

Esta era una clase muy especial de artesano que hallaba cerrado el camino a la maestría, podía encontrar clausurado aún el ingreso a un taller como oficial, tanto por la discriminación racial respecto a los grupos étnicos como la reglamentación que coartaba la expansión productiva.

La condición de estos artesanos era muy mala. Su lugar de trabajo lo establecían en casas o chozas situadas en los suburbios o en casas de vecindad. La venta de sus productos cuando no era para un mercader o dueño del taller, la efectuaban enviando a veces a sus mujeres e hijos para poder eludir la vigilancia gremial y municipal.

Por tal motivo los Rinconeros proliferaban; dos factores hacían posible esta situación, uno era el hecho de que estos trabajadores fueron un medio para que los maestros, enfrentados a aumentos circunstanciales en la demanda de sus productos, hallaran una fuerza de trabajo barata y calificada que se encontraba disponible en cualquier momento y frente a la cual no tenían ningún tipo de compromiso legal.

El segundo factor que permitía la subsistencia de los rinconeros lo constituía el interés que tenían los comerciantes en tratar de debilitar y quebrar el monopolio corporativo de los gremios. Esta situación llegó a tal grado que el gremio optó por el mal menor e integró a la corporación a los rinconeros que tenían capacitación laboral basada en la práctica, buscando así mantener el monopolio y defender el precio de sus productos.

De esta manera podemos tener una idea general bastante precisa de la forma en que los Rinconeros se integraban en el proceso productivo artesanal de la época. Trabajaban por tarea y por encargo, tal como en la actualidad los trabajadores contratados por obra determinada; ya fuese de los maestros o de mercaderes; como producción independiente y vendidos en forma directa al consumidor por sí mismos o sus familias, que se daba con menos frecuencia. La materia prima les era entregada por el cliente, y a él volvía una vez elaborada.

La subsistencia económica del rinconero se encontraba supeditada a las variaciones de la demanda. Finalmente su situación social era de una total dependencia respecto de un empleador que podía reservarse todas las ventajas y no admitir ninguna obligación.

3.3. ESCLAVOS.

En cuanto al trabajo esclavo usado en los talleres no fue un fenómeno generalizado ni continuo, pero si se dio en diversos oficios, especialmente en los más prósperos. Un caso fue el del gremio de los tiradores de plata y oro, el proyecto de sus ordenanzas del año 1665 prohibía que los maestros enseñaran el trabajo a los esclavos.

En el siguiente siglo, las ordenanzas del nobilísimo arte de la platería señalaba: "Otro sí, ordeno y mando, para que cesen los inconvenientes que se han experimentado en daño y perjuicio de la República y de los particulares de ella, el haberse consentido y tolerado que los plateros de oro, como más ricos y de mayor crédito, tengan trato y granjería de labrar muchas y gruesas cantidades de plata labrada, así suya como ajena, obrándola por medio de los esclavos suyos... de hoy en adelante ningún platero de oro pueda labrar género de plata, ni tener obrador, ni aparador de ella aunque tenga buenos y entendidos oficiales, y lo sean sus esclavos"³⁰.

La ordenanza prohibía que los plateros de oro trabajasen plata en perjuicio de los artesanos que tenían menos posibilidades económicas; pero no se expresa en contra de la utilización del trabajo esclavo. Ya para el siglo XVIII el trabajo de los esclavos en los talleres había desaparecido y sólo eran considerados como un tipo de inversión suntuaria y no productiva; absolutamente todos eran empleados como sirvientes.

³⁰ Archivo General de la Nación, Bandos, Vol. III, Número 54.

4. EL PASANTE DE DERECHO.

En la época del Virreinato en la Nueva España los primeros abogados que ejercieron su profesión en México y que tenían la administración, no tenían ningún título profesional, o sea, los apostólicos frailes entre los que sobresalen: Fray Toribio de Benavente, y Fray Bartolomé de las Casas.

En 1344 Felipe de Valdois crea la pasantía como la conocemos hoy en día sustentando lo siguiente: " divide a los abogados en tres categorías, los conciliatorios o consejeros, así designados porque la corte les pedía su opinión, los vocatti, es decir los que litigan y los novi o audientes, siendo estos los pasantes que debían por tiempo más o menos largo abstenerse de alegar y escuchar a los mayores a fin de adquirir la experiencia necesaria para la práctica del foro "³¹.

En la época colonial, el estudio del derecho fué de carácter privado, empírico y autodidacta; no era necesario título universitario, bastando con presentar exámen ante la real audiencia, que con su aprobación se permitía litigar. El colegio Real de San Juan de Letran extendía los nombramientos de abogados. Al fundarse la Universidad de México el 25 de enero de 1553; esta se organizó como la de Salamanca y otorgó los grados de bachiller licenciado y doctor, en las diversas carreras como la de Canones, leyes, entre otras.

De tal manera se dio esto porque no existía ninguna normatividad que exigiera título para poder ejercer, exclusivamente el único requisito constituía en realizar un examen ante los miembros de la real audiencia, en consecuencia, las personas que sustentaban el examen eran totalmente

³¹ MOLIERAC, Jean, Indiciación a la Abogacía, Trad. Pablo Macedo, Tercera Edición, editorial Porrúa, 1986, p.55.

autodidactas o en su caso eran enseñados por abogados originarios de España.

Al implantarse la educación de nivel superior se da la profesionalización requerida a los estudios de la abogacía que en ese entonces se encontraban muy limitados. Esto se debía a que eran regidos por el Imperio Español, así también en la Nueva España se limitaban a los dos derechos existentes: el Romano y el Canónico, por otro lado se encontraba el derecho indiano que se enseñaba en la práctica.

El periodo que duraba la pasantía constaba de cuatro años, a lo largo de este tiempo la manutención del interesado era responsabilidad del abogado para el cual trabajaba. En este punto hacemos hincapié de que en esta época la mayoría de los abogados tenían la preocupación de que los pasantes aprendieran lo más posible para que de esta forma tuvieran la suficiente experiencia para un buen desempeño de la profesión y lo más importante: que el abogado patrono tenía en juego su prestigio, este criterio basándose en como se encontraban preparados sus pasantes.

Esto aparejado con la falta de vocación de la carrera propició que la abogacía tuviera y tenga entre sus integrantes sujetos que solo tienen como objetivo el enriquecimiento que se podría dar con ejercicio de su profesión.

No importando que su proceder sea injusto y que va en perjuicio de la imagen con la que cuenta nuestra amada profesión, pero este problema no es exclusivamente de nuestra época sino que como vemos ya se observaba en el pasado.

La historia nos proporciona muchos ejemplos de costumbres que se van perdiendo por el simple transcurso del tiempo pero existen otras en cambio que son fomentadas por sujetos que sólo ven su beneficio, sin pensar que nuestra amada profesión es para servir a los demás procurando que no dañe a su moral; no basándose exclusivamente en las leyes sino interponiendo antes su criterio fundamentado en los hechos.

En 1834 el Presidente Valentín Gómez Fariás hace la promulgación de una Ley que procuraba mejoras en cuanto a los requisitos para poder ser abogado, eliminando el examen ante los tribunales y la forzosa incorporación al Colegio.

Pero como en todas las reformas no se profundizó en el tema de los pasantes, y el beneficio no fue tan substancial como se esperaba.

Afortunadamente, a lo largo de la historia de la abogacía han existido juristas que pugnan por lograr una pasantía digna, por la importancia misma de la carrera.

Ya para el año 1875 el ilustre y Nacional Colegio de Abogados estableció por llamarlo de alguna manera un programa piloto de capacitación y no de práctica, siendo lo más aceptable de la época, se invitaba a los abogados para que los sábados hablaran sobre algún tema de común interés.

Como ha de notarse su objetivo era el estimular a los pasantes en el estudio de las ciencias jurídicas, así escogían a un pasante que se designaba entre sus compañeros y exponía sobre algún tema y para la réplica respondían dos de sus condiscípulos; teniendo como galardón a la mejor disertación anual, el derecho de ser publicada por cuenta del Colegio.

Como vemos el siglo pasado concluye con algunos modestos intentos por hacer valer los derechos de los pasantes que son relegados, objeto de malos tratos y de una mala valorización de la justicia.

La enseñanza del derecho en México tiene como antecedente las cátedras impartidas en la Real y Pontificia Universidad de México y posteriormente en los planteles de San Juan de Letrán, San Gregorio y particularmente en San Ildefonso; donde por la ley orgánica de Instrucción Pública para el D.F. y Territorios expedida en 1867 por Benito Juárez, se instauró la Escuela Nacional de Jurisprudencia.

Con la creación de la Escuela Nacional de Jurisprudencia comienza a sistematizarse la enseñanza y se le da a la carrera un carácter más práctico, sustituyéndose el estudio del Derecho Español por el Derecho Mexicano.

En México en los inicios del presente siglo, la condición del pasante no había logrado avances significativos, en ningún momento se le prestó la debida atención para la buena formación de los futuros abogados.

La única referencia directa que hablaba sobre los pasantes se encontraban en los requisitos exigidos para ser abogado, así el entonces Presidente de la República, El General Porfirio Díaz , el 15 de diciembre de 1903, ordenó que era indispensable en los planes de estudio para la carrera de abogado que:

" Los aspirantes al título de abogado practicara por lo menos tres meses en los juzgados y tribunales de lo civil y otro tanto en el criminal, desempeñando labores que les enseñen los jueces y acompañados por sus

profesores cuando así fuere conveniente, concurrirán a las demás instituciones de que habla el artículo 1°. De la Ley en los términos que especificaran los programas de la carrera de abogado y las de especialista en ciencias jurídicas y sociales, se cursarán en la Escuela Nacional de Jurisprudencia³².

Consideramos importante señalar, que el pasante siempre ha tenido la necesidad de adiestrarse en esta difícil carrera profesional, por lo que se ve en la necesidad de apoyarse de un egresado ya avanzado en el oficio que le enseñe el arte de la abogacía.

Es digno de mención comentar que la falta de atención hacia la actividad de los pasantes se propagó rápidamente entre los Licenciados en Derecho; los propios Colegios y las Organizaciones de Abogados, sin embargo, hicieron caso omiso a la problemática que sojuzgaba a estos estudiantes, pues sólo se preocuparon por velar su propio interés económico, ya que dejan a un lado la protección de los pasantes, así como relegan en segundo plano la procuración de justicia.

Con lo anterior concluimos el presente capítulo, por lo que consideramos que se ha dado un panorama específico de la evolución histórica de la figura del pasante de derecho.

³² MENDIETA y NUÑEZ, Lucio, Historia de la Facultad de Derecho, segunda edición, U.N.A.M., México, 1995, p.25-26.

CAPITULO III

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Es de gran relevancia saber que en el pasado han existido legislaciones que en su momento fueron aplicadas y que con el paso del tiempo fueron modificadas para adecuarlas a la problemática existente en ese momento, de esta forma las presentes legislaciones se crearon con el propósito de resolver los conflictos que se suscitan cotidianamente en contra del pueblo mexicano.

Por tal motivo, ahondaremos en los cuerpos legislativos que son primordiales y rectores de la vida de nuestra sociedad, esencialmente nos abocaremos a la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, así, como las legislaciones que permiten el desarrollo profesional del pasante de derecho.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución como la manejaba Hans Kelsen "es la cúspide de un sistema político, el órgano rector de un pueblo y por ende de las instituciones designadas por el poder constituyente en ejercicio de sus funciones"³³.

Esta tiene en su haber normas que establecen las bases primordiales para ser rectora de la vida de los mexicanos, sus objetivos principales son otorgar y reconocer las garantías que protejan su seguridad y

³³ ROJAS MENDEZ, Jorge et. al. Historia, quinta edición, Esfinge, México, 1985, p. 197.

les proporcionen libertad para ejercer sus derechos con responsabilidad, también contiene disposiciones de carácter político que se refieren a la forma de gobierno, a los poderes del Estado, a los órganos del mismo, y de la competencia de dichos órganos.

1.1. CONSTITUCIÓN DE 1824.

En la época colonial México se carecía totalmente de los elementos constitucionales que caracterizaban a toda nación, esto debido a la monarquía española que era absolutista y totalitaria, pues que sólo veían a la Nueva España como una mina de oro para llenar sus arcas.

Todo esto empezó a cambiar por las ideas liberales exportadas principalmente desde Francia con la publicación de los derechos del hombre y del ciudadano, primordialmente fueron adoptadas por el pueblo mexicano, ya que no soportaba el atropello español que imperaba, por tal motivo comienzan a surgir brotes de rebelión en contra de la monarquía española.

Los primeros brotes insurgentes que se dieron fueron en Querétaro y en Valladolid respectivamente por la gran inconformidad que se tenía en contra de los españoles, porque el pueblo mexicano se encontraba inmerso en una esclavitud sin igual y con una represión total por cualquier manifestación de sus ideas, y no es por demás decirlo, también en el aspecto económico y social se encontraban sujetos a desigualdades e injusticias.

Es importante comentar que España se encontraba en ese momento invadida por los franceses, aparejado a esta situación se propagaron en América Latina levantamientos armados; es menester elucidar que dicho país

se encontraba regido por la Constitución de Cádiz que tuvo una efímera vigencia, cabe subrayar que durante este lapso de nuestra historia adoptamos dicho régimen por el carácter liberal que esta contenía, pero al igual que en el viejo continente no duró mucho su vigencia, porque todavía México tenía que rendir pleitesía a la monarquía española.

Es fundamental resaltar la importancia trascendental que tuvo en nuestro pueblo, puesto que sus disposiciones involucraban ideología liberal que compartían los mexicanos, siendo este el primer indicio que encontramos con garantías de igualdad jurídica de las personas, porque determinaba que no habría ningún tipo de diferencias entre los peninsulares y las diferentes etnias que se encontraban en la Nueva España y se les reconocía a todos como españoles.

Para el año de 1814, los insurgentes promulgaron el Decreto Constitucional para la América Mexicana que fue expedida en Apatzingán obra de Don José María Morelos y Pavón, en este documento se plasmó la urgente necesidad del pueblo de separarse del dominio europeo y convertirse en una nación independiente.

Es relevante para nosotros comentar que este documento careció de valor jurídico, al no poderse aplicar en nuestra sociedad que en ese entonces estaba totalmente reprimida por la mano de los conquistadores españoles.

Al separarse México de España iniciaba sus labores el primer congreso constituyente de nuestra historia "El Congreso de Anáhuac", que comenzaría a entrar en funciones haciendo el nombramiento bajo el título de generalísimo que tendría que asumir el poder ejecutivo como jefe supremo de la insurgencia; este nombramiento recayó en Morelos el cual en un principio se

excusaba para no aceptar este nombramiento por calificarse no apto para desempeñarlo adecuadamente, después de muchas insistencias del congreso Morelos aceptó, pero cambió su nombramiento por el de “El Siervo de la Nación”, señalando así mismo el carácter democrático que lo impulsaba.

Posteriormente en otra junta del congreso se llevó a cabo el acta constitutiva de la Federación representando este documento vital importancia en la materia jurídica, porque se estipula que la nación adoptará el sistema federal gobernado por una cámara de diputados y una de senadores, que pugnarían por los derechos de todo ciudadano mexicano.

El 4 de octubre de 1824 se expide por fin la primera Constitución Federal, la cual tenía gran influencia de las constituciones española, inglesa y francesa; se buscaba como fin proveer al país de una estabilidad política, la cual anteriormente no tenía, además de que se le reconociera ante al mundo como una nación libre, autónoma y soberana en pos de gobernarse con estatutos propios a través de autoridades autónomas de la corona española.

Por otra parte comentamos que estos ideales se quedaban simplemente como un intento de mejorar las condiciones de los pobladores puesto que no existió ningún tipo de beneficio en la calidad de vida de los mexicanos en ese momento, porque todavía seguían jalando el lastre de las condiciones que prevalecían anteriormente, es decir, se continuo explotando al pobre con jornadas inhumanas de 18 horas diarias o hasta más, con las condiciones más precarias sin las mínimas reglas de prevención e higiene que deberían de haber existido para una mejor salud y un mejor rendimiento de los trabajadores.

Consideramos valioso exponer, que esta Constitución alejaba los principios que garantizaban un mínimo de dignidad humana, porque su esencia estaba principalmente dirigida a la forma de gobierno y a la división de poderes.

El carácter moderado de la Constitución de 1824 hubo de ser en efecto, causa fundamental de su efímera vigencia; pues si a su amparo llegaron a formarse los primeros gobiernos del México republicano, bien sabido es, que éstos no tardaron en presentarse las agudas pugnas inherentes, del cambio político, es decir, al sistema de organización que dicha carta preconizaba para el Ejecutivo Federal. El hecho de que el vicepresidente de la república no fuera otro que el que hubiere seguido en la votación al que resultó electo presidente (el rival vencido de éste), derivaron una serie de graves consecuencias que sobre las fratricidas luchas internas y al cabo de once años, tan sólo llegarían a troncar en centralista nuestro naciente régimen republicano federal³⁴.

El 30 de diciembre de 1836 después de una infinidad de conflictos entre federalistas y centralistas, se promulga la Constitución de las Siete Leyes la cual se apoyaba principalmente en el sistema centralista en el que predominaba el partido conservador que era la clase privilegiada, el ejército y el clero secular por lo que se convirtió en un gobierno a favor de minorías. Esto propició un descontento social que desembocó nuevamente en levantamientos armados para reclamar su libertad y derechos; esto dio pauta a un nuevo sistema legislativo, así fue como un nuevo gobierno surgió, el cual estaba encabezado por Antonio López de Santa Anna convirtiéndose una vez más en un sistema anárquico, en el que únicamente imperaba el poder

³⁴ Cfr. SAYEG HELU, Jorge. Introducción a la Historia Constitucional de México, segunda edición, Pac, México, 1990, p.51.

económico, dejando a un lado mejorar las condiciones de los trabajadores originado sin duda pobreza en este sector social.

Al realizar el análisis de esta constitución observamos la rotunda deficiencia en omitir aspectos importantes como la equidad para los trabajadores, al igual de que deja a un lado los aspectos educativos carta principal para la sociedad, debido a esta circunstancia la figura del pasante de derecho se ve truncada una vez más en su desarrollo profesional.

1.2. CONSTITUCIÓN DE 1857.

Con la venta de los terrenos de la Mesilla, la etapa anárquica parece llega a su fin; porque comienza a surgir una unificación entre las diversas tendencias políticas imperantes en esta época, conservadores y liberales luchan a la par porque ya no podían tolerar por más tiempo la dictadura de Santa Anna, por esa razón surge la revolución de Ayutla que constituye la primera etapa del movimiento reformista, de esta manera surge el Plan de Ayutla en el cual se condena la actuación de Santa Anna y por consiguiente se exige la destitución del cargo.

La revolución de Ayutla constituye en efecto, la primera fase del movimiento de reforma, que surgió como indica Justo Sierra:

"...ante la necesidad profunda de hacer establecer una Constitución Política, es decir, un régimen de libertad basándolo sobre una transformación real, sobre la supresión de las clases privilegiadas, sobre la regeneración del

trabajo, sobre la creación plena de la conciencia nacional por medio de la educación pública...³⁵.

Estos albores representan el beneficio por transformar el ámbito social que es de interés vital para nuestro estudio, consideramos valiosa la exposición de Justo Sierra porque es uno de los precursores de la difusión de la educación elemental en la República Mexicana, dando pauta para elevar la condición social, cultural y económica de los trabajadores.

Por otra parte el congreso constituyente de 1856-1857 se preocupó por anexar en su cuerpo normativo los principios de libertad del hombre, la igualdad entre todos los habitantes, sin distinción de raza o credo, así, como consagrar los principios de seguridad jurídica y de propiedad.

Para el tema que nos ocupa el artículo 18 del proyecto de Constitución de 1857 reconocía la libertad de enseñanza en estos términos: "La enseñanza es libre. La ley determinará que profesiones necesitarán título para su ejercicio y con que requisitos deben expedirse"³⁶, tal y como lo consignó el proyecto en comento, paso la libertad de enseñanza al artículo 3º de la Constitución de 1857.

Consideramos importante esta disposición porque fueron los primeros vestigios por proteger la profesión del Licenciado en Derecho al regular su calidad como profesionista, gracias a esta situación los pasantes tuvieron el apoyo de estas personas para dedicarse libremente al arte de la abogacía.

³⁵ SIERRA, Justo Evolución Política del Pueblo Mexicano, Fondo de Cultura Económica, México, 1950, p 185

³⁶ SAYEG HELU, Jorge Introducción a la Historia Constitucional de México, Ob cit., p.86.

De este modo la Constitución de 1857 proclamó en algunas de sus disposiciones la libertad de profesión, además de que hacía mención sobre la industria o trabajo y la más importante de ellas establecía en su artículo cuarto lo siguiente "...nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento", y en su artículo quinto que "... los trabajadores debían recibir una justa retribución por sus servicios" ³⁷.

Podemos apreciar que esta disposición establecía principios relevantes, pero por razones de carácter político no se pudieron concretizar.

Hemos visto que en este periodo existió versatilidad en los diversos estatutos jurídicos en tanto se conseguía la declaración de los derechos sociales como respuesta de los constantes reclamos de los pobladores de esta nación.

Consideramos importante esta legislación, ya que consolida el surgimiento de nuevos horizontes en busca de mejores oportunidades para todos los sectores de la población.

1.3. CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

La Carta de Querétaro de 1917, transforma el ámbito jurídico mexicano estableciendo por primera vez las llamadas "garantías sociales" en favor de la población mexicana, entre los que figuran los derechos en materia laboral (artículo 123) y agraria (artículo 27) integrándose éstos, a las garantías individuales del ciudadano.

³⁷ Ibidem. p.212.

Dentro del articulado de nuestra Carta Magna cabe hacer mención que el artículo 1° Constitucional establece lo siguiente: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece"; es importante observar el carácter general de esta Ley, ya que protege a todas las personas que radican en el territorio nacional, consideramos importante comentar que la Constitución les otorga la facultad para que puedan hacer todo tipo de actos, siempre y cuando no vayan en contra de las disposiciones legales. Por lo antes explicado se desprende la garantía de igualdad, las cuales debemos seguir para vivir en armonía con la sociedad. Es imposible hacer a un lado lo mencionado anteriormente, ya que como núcleo social tenemos el cometido de disfrutar de las mismas posibilidades de desarrollo y de progreso, evitando que se nos distinga por nuestro credo, raza, sexo, ideas políticas y situación económica.

El artículo 3° de la Constitución señala que "Todo individuo tiene derecho a recibir educación...", por el contenido de este precepto vislumbramos la importancia que tiene dicho párrafo para los trabajadores, porque es primordial prepararse mediante estudios técnicos o científicos, para alcanzar las metas que nosotros mismos nos fijamos, logrando tener un mejor empleo y una más alta condición de vida.

Por su parte el artículo 5° Constitucional, hace alusión al siguiente precepto: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."; si bien es cierto, el legislador estipuló la libertad de profesión u oficio para todos los miembros de la sociedad, porque ofrece al trabajador la oportunidad de proporcionar sus servicios donde más le acomode, además de que lo apoya generando empleos a nivel privado o gubernamental.

Al respecto, Mario de la Cueva expone que: “ La concepción moderna de la sociedad y el derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos como derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes... La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por eso el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”³⁸, ciertamente los trabajadores deben de ejercer libremente cualquier actividad laboral apoyando a la sociedad que está en su entorno.

Igualmente sigue enfatizando el artículo 5° que “...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial...”, claramente observamos la necesidad de pagar de manera justa a los empleados por los servicios que prestan, en esta misma interpretación notamos la coercibilidad de este ordenamiento cuando el trabajador desquebraje alguna otra norma jurídica conexas con el derecho laboral.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pp.108-109.

Cabe resaltar que el citado artículo en su penúltimo párrafo nos remite a la forma de constituir la relación laboral: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida, menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles", consideramos valioso recalcar que independientemente de que celebremos de forma verbal o escrita un contrato, el patrón se eximirá de imponernos sanciones que vaya en contra del derecho, en el supuesto de que realicemos alguna conducta ilícita, por lo cual se deberá sujetar a la Ley Federal del Trabajo o de las leyes supletorias.

Enfatizaremos a continuación los aspectos más relevantes del artículo 123, normatividad básica en la vida del trabajador en cuanto dispone los derechos mínimos a los que son acreedores por el simple hecho de realizar una actividad laboral.

Alberto Trueba Urbina cita que el artículo 123 constitucional es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su origen en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y que el derecho del trabajo fluye de ese precepto aportando normas propias que dignifican el trabajo a favor de la clase trabajadora. Igualmente señala que una finalidad del artículo 123 es proteger a los trabajadores en general y al trabajo como un factor de la producción, a través de la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica ³⁹, estamos totalmente de acuerdo con el autor porque observamos la rotunda protección en favor de todos los trabajadores al incluirlos en este apartado, logrando regular aspectos importantes como las jornadas de trabajo, los salarios mínimos, protección de

³⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit., pp. 135-136.

menores, entre otros beneficios que a pulso se han ganado los empleados.

El artículo en comento se encuentra dividido en dos secciones: el apartado "A" que regula las relaciones laborales en general y el apartado "B" el cual regula las relaciones de trabajo entre el Gobierno Federal y sus empleados.

Es menester para nosotros hacer alusión del contenido del artículo 123 Constitucional, en cuanto nos inculca los valores mínimos que se presentan en una relación laboral.

Esta normatividad fija los siguientes preceptos: el derecho a realizar un trabajo digno que contribuye al beneficio de la sociedad generando bienes y prestando servicios de calidad.

También hace mención de la jornada máxima de ocho horas diarias en la que el trabajador realizará sus faenas, de igual manera, establece que la duración de la jornada nocturna será de siete horas por día, teniendo una restricción para el trabajo nocturno e industrial en donde se les prohíbe expresamente a los patrones contratar a menores de dieciséis años de edad después de las diez de la noche.

En lo relativo al trabajo de los menores de edad, la legislación prohíbe terminantemente la contratación del trabajo de los menores de catorce años aunque una vez, que cumplen la edad mínima que señala la ley laboral podrán incorporarse a cualquier actividad remunerada con la restricción de que su jornada máxima de labores será de 6 horas diarias.

Podemos hacer mención que la jornada ordinaria de labores puede prolongarse debido al interés del patrón o del propio trabajador, por lo que se permite se amplíe este periodo por tres horas diarias y tres veces a la semana, pagándosele por ello un adicional del 100 % por cada una de las horas extraordinarias.

Continua enunciado este artículo que por cada seis días de labores el trabajador adquiere el derecho a un día de descanso semanal, justificándose este para que los empleados repongan sus energías y compartan un poco de tiempo con la familia y amplíen su cultura.

En cuanto al trabajo de las mujeres, los legisladores crean derechos especiales durante la etapa del embarazo porque no pueden llevar a cabo trabajos que exijan esfuerzo considerable, previniendo un probable riesgo para la madre como para el hijo. Además gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y de seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo, así como los derechos adquiridos por la relación laboral, de igual forma durante el periodo de lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.

También hace referencia sobre el salario mínimo general que rige en las áreas geográficas, el cual será determinado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, igualmente, se designará el salario mínimo profesional que se aplica para ciertas actividades económicas o profesionales, oficios y trabajos especiales.

Es menester señalar que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, quedando exceptuado de embargo, compensación o descuento, a excepción de este último supuesto que podrá verse afectado por resolución judicial.

Respecto a la capacitación y el adiestramiento los patrones tiene la obligación de proporcionarles a sus empleados la posibilidad para que puedan actualizarse en sus actividades cotidianas, logrando que el trabajo proporcionado sea lo más efectivo posible por los requerimientos técnicos o especializados propios de su labor.

Por otra parte, se establecen disposiciones para proteger a los trabajadores respecto a los riesgos de trabajo a los que pueden estar expuestos, derivado de esta circunstancia se les responsabiliza a los patrones por los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que sufrieren estos en el centro de trabajo por consecuencia de sus labores, teniendo que pagar la indemnización que corresponda de acuerdo a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo, como resultado de una probable incapacidad temporal o permanente, o de la muerte del trabajador. Por consiguiente, el Estado ha tomado las medidas de seguridad mínimas que debe adoptar patrones y trabajadores creando para tal efecto el Instituto de Seguridad Social como medio de solución a las necesidades de los mexicanos, por lo que más adelante analizaremos aspectos importantes de este organismo.

Consideramos importante señalar que el órgano rector para resolver cualquier discrepancia en materia laboral son las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen las facultades para intervenir y solucionar cualquier problema derivado de la relación de trabajo, mediante la

emisión de laudos que tiene el carácter de obligatorio en cuanto a su cumplimiento, imponiendo sanciones de carácter administrativo o pecuniario por la violación de los preceptos laborales.

Como vemos, esta reglamentación ha servido para el reconocimiento de los derechos de cada trabajador, al par de que genera una armonía entre trabajadores, patrones y gobierno.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Anteriormente, a la creación de la Constitución existieron algunos decretos en donde ya se regulaban lineamientos de carácter laboral, siendo algunas de estas la legislación del Estado de Aguascalientes en 1914, la cual reducía la jornada de trabajo a nueve horas, se estableció el descanso semanal, prohibiéndose así mismo la reducción de salarios. Por otra parte, San Luis Potosí no fue la excepción porque el 15 de septiembre de 1915 creó un estatuto en donde se fijaban los salarios mínimos.

También en el Estado de Tabasco se reguló respecto al salario mínimo y la jornada máxima de 8 horas diarias de trabajo; de esta manera, en Jalisco se efectuó un decreto que contenía lineamientos sobre la jornada de trabajo, las vacaciones, el descanso semanal y obligatorio.

Un Estado que aportó grandes prestaciones al ámbito laboral fue Veracruz, ya que para 1915 se instauró una reglamentación sobre la jornada de trabajo de nueve horas, se prohibía el trabajo de menores de nueve años, igualmente proponía la fijación de salarios mínimos para los trabajadores del campo y la ciudad, también velaba por la protección del salario, regulaba el

trabajo a destajo, contemplaba aspectos importantes como el riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y dió cabida a la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En el año de 1918 el congreso de esa entidad expidió la “Ley del Trabajo del Estado”, reconociéndole valor jurídico a la figura del salario, el descanso semanal, la teoría del riesgo profesional, la libertad sindical y del derecho de los trabajadores para convocar a huelga, por mencionar algunos de estos derechos.

Hay que hacer mención de manera especial la preocupación del legislador para allegar mayores beneficios para los trabajadores que día con día realizan el trabajo encomendado por los patronos todo con tal de percibir mayores prestaciones de acuerdo al servicio proporcionado.

De los anteriores ordenamientos jurídicos, el legislador de manera compiladora reunió los aspectos más sobresalientes de cada una de ellas, resultando el 28 de agosto de 1931, la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la “Ley Federal del Trabajo”, que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, sobresaliendo su obligatoriedad para todos los sectores de la población nacional.

Al entrar en vigencia la mencionada ley quedaron sin efectos las legislaciones estatales que todavía tenían un carácter local en cuanto a su aplicación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía disposiciones generales sobre la relación laboral, las jornadas de trabajo, los días de descanso semanal y obligatorios, el salario, hacía referencia de las autoridades

del trabajo y su ámbito de competencia, también contemplaba la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, igualmente, regulaba el contrato de trabajo y de aprendizaje, los sindicatos, las coaliciones, huelgas y paros, del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal o Local.

Consideramos importante señalar que durante su vigencia esta Ley se dirigió a proteger la actividad de los trabajadores, sin embargo, ante los constantes cambios sociales y políticos llegó al punto más álgido en su aplicabilidad, y por tal motivo se abrogó esta legislación y se creó la Ley Federal del Trabajo de 1970 que es la que actualmente nos rige a todos los mexicanos.

Por lo antes explicado procederemos a encuadrar los lineamientos que para nuestro tema de estudio son de utilidad, y que están íntimamente relacionado con los pasantes de todas las disciplinas profesionales.

La legislación laboral vigente contiene en sus principios generales, un carácter de aplicación obligatoria a nivel nacional, estableciendo la libertad para dedicarse a cualquier oficio o profesión, también, preceptúa conceptos básicos como el de trabajador, patrón, empresa, establecimiento, por citar algunas figuras jurídico-laborales.

En cuanto a la relación individual y colectiva de trabajo, se establece quienes están sujetos a la celebración de los contratos, estipulando que deberá ser escrito para darle mayor seguridad al trabajador, no obstante, de que también surten efectos legales cuando se constituye la relación laboral de manera verbal.

Se estipula que la relación de trabajo podrá ser establecida por obra o tiempo determinado, prorrogándose esta mientras subsista la materia de trabajo quedando sujeto a tiempo indefinido.

Es importante señalar que la legislación laboral reúne las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo como son la jornada laboral, vacaciones, lo concerniente a los salarios, aguinaldo, capacitación y adiestramiento, riesgos de trabajo y todas aquellas disposiciones que se relacionen directamente con la prestación de los servicios, las cuales en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por el mandato constitucional.

De forma muy breve comentaremos que esta Ley regula la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la operancia de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fundamenta la legalidad de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, entre otros organismos especiales que procuran el bienestar de los trabajadores.

Otros aspectos relevantes del que hace mención este cuerpo normativo, es referente a los trabajos especiales que por su propia naturaleza son objeto de regulación específica, por citar algunos de ellos tenemos presente el trabajo de los menores, de las mujeres, de los trabajadores de confianza, de los trabajadores del campo, de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, de los ferrocarrileros, del trabajo de autotransporte, del trabajo de los deportistas, de la industria familiar, entre otras actividades que por sus peculiaridades son materia de estudio en capítulos independientes.

Consideramos importante manifestar sobre el derecho que tienen los trabajadores para ejercitar el recurso procesal cuando le sean violadas sus garantías mínimas a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que tiene las facultad de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Hemos señalado algunas de las disposiciones más relevantes de la Ley Federal del Trabajo, materia importante en nuestro núcleo social, cabe subrayar, que aparejada a ésta legislación existen otros cuerpos normativos que se encargan de proporcionar los servicios de salud que el trabajador requiere para sí y su familia.

3. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de este punto, explicaremos brevemente pero de forma precisa en que consiste la ley del seguro social y como esta debe ser aplicada al pasante de derecho para prever las posibles eventualidades que pudieran surgir de un riesgo de trabajo.

La seguridad social es la actividad que: "trata de prevenir, evitar y reparar los riesgos o daños que el porvenir pueda deparar al individuo como consecuencia de la edad, las enfermedades, los accidentes y otras circunstancias próximas"⁴⁰.

⁴⁰ Diccionario Enciclopédico, Uteha, México, 1952, p. 269.

Al desempeñar cualquier tarea indiscutiblemente podemos ser objeto de accidentes o enfermedades que afectan nuestra integridad corporal o emocional, debido a esta circunstancia la disciplina de la Seguridad Social protege las situaciones derivadas de las probables contingencias o riesgos de trabajo.

Mario de la Cueva expone que "la seguridad social consiste en proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. Cuatro son sus particularidades:

- a) Debe de proporcionar a cada niño y a cada joven la instrucción primaria y la educación profesional necesaria para desempeñar un trabajo socialmente útil.
- b) Dar una oportunidad razonable a cada individuo para realizar un trabajo productivo.
- c) El tercer elemento es la salubridad y la organización teórica del trabajo, a efecto de evitar ataques a la salud y a la integridad física del ser humano.
- d) La seguridad de que se tendrán ingresos suficientes para quedar a cubierto de la indigencia cuando, por cualquier circunstancia no pueda trabajar"⁴¹.

Es importante desprender que tal actividad se realiza a través del Estado, o bien, quedar en manos de los particulares, en cuyo caso funciona a través de asociaciones civiles.

⁴¹ CARRILLO PRIETO, Ignacio. Introducción al Derecho Mexicano, "Derecho de la Seguridad Social", U.N.A.M., México, 1981, p. 28.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

Consideramos valioso comentar que el instrumento que allega a los trabajadores de los satisfactores de la seguridad social, es el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por su parte Néstor de Buen emite que el seguro social se funda en la protección de determinados riesgos y en la limitación, desde el punto de vista médico, de las prestaciones a cubrir en caso de que los riesgos se produzcan, de tal manera que pueda ser cuantificada dicha responsabilidad; también señala, que la aportación obedece a una naturaleza tripartita, esto en virtud de que el sistema del seguro social atribuye responsabilidad única a los patrones, en tanto sus recursos económicos les permitan prestar la atención médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria que los riesgos produzcan y, por otra parte, cubrir las compensaciones económicas globales o periódicas a que se hagan acreedores los propios asegurados y el seguro social presume que hay contingencias inesperadas que afectan a la salud, a la capacidad de trabajo y hasta la vida de los empleados y que no forzosamente son resultado de su actividad profesional⁴². Mostramos nuestro total acuerdo con este pensamiento puesto que el Estado, tanto el patrón y los trabajadores deben aportar de manera equitativa recursos que permitan sufragar los gastos que se generen en situaciones de emergencia, a fin de hacer más llevadera la responsabilidad laboral en materia de riesgo de trabajo. Pero esto al verse reflejado en el mundo fáctico del pasante observamos que éste carece primeramente de un salario base para poder hacer sus cotizaciones diarias al instituto y por otra parte el mismo patrón en la mayoría de los casos, no inscribe a sus pasantes en el mismo, evadiendo así su responsabilidad y obligación como patrón.

Enfatizando sobre el seguro social y la seguridad social observamos que presenta grandes diferencias en virtud de que el primero es el medio para

⁴² Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I., Ob. cit., pp.605-611.

llevar a cabo los fines del seguro, otra diferencia marcada que notamos, es que en el seguro social los beneficiarios son los trabajadores, en cambio, la seguridad social extiende sus beneficios no sólo a trabajadores sino a toda persona que se encuentre en un estado de necesidad.

Otro signo característico de estas figuras es que en el régimen del seguro social los recursos tienen un triple origen, aportación de los patrones, la contribución de los trabajadores y del Estado, en la seguridad social, cuando ésta se destina a los fines específicos de la solidaridad, sólo el Estado y el Instituto Mexicano del Seguro Social contribuye, pero la participación del Instituto estará superdiluida al hecho de que el desvío de los recursos no afecte a la realización de las generalidades directas que debe desarrollar el propio Instituto, el seguro social es un instrumento de previsión y la seguridad social es un medio de asistencia.

A continuación nos remitiremos de forma breve pero sustanciosa a los lineamientos más importantes que contiene la Ley del Seguro Social vigente. Entre los criterios que sustenta esta legislación es el afirmar que el seguro social es un servicio público nacional de carácter obligatorio que tiene como fin primordial el auxiliar a los trabajadores ante los probables riesgos que pudiera sufrir éste o sus familiares de acuerdo con las condiciones marcadas por la ley de la materia.

En su artículo segundo de la Ley del Instituto establece que "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado"⁴³. Esta disposición ofrece a todo individuo la oportunidad de ser atendido oportunamente siempre y cuando estén sujetos a una

⁴³ Ley del Seguro Social, D.O.F. del 21 de diciembre de 1995, primera sección, p.25.

relación laboral y cubran debidamente sus cuotas. Pero concretamente en el caso del pasante de derecho no goza de este apoyo, por tal motivo, hay que recordar a los patrones sobre las ventajas que ofrece este Instituto, a manera de apoyar a sus empleados ante los riesgos de trabajo.

La Ley cita que el Seguro Social comprende dos importantes sistemas siendo el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

El régimen voluntario consiste en la posibilidad de adquirir, individual o colectivamente con el Instituto, seguros "facultativos" para otorgar prestaciones en especie que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado; dando la facilidad de proteger a otros miembros de su familia pagando por inscripción dos mil cuatrocientos sesenta y nueve pesos y, para que se le proporcione el servicio anualmente una cantidad de dos mil ochocientos dieciséis pesos.

Bajo estos términos ¿como el pasante podría pagar tales sumas?, si hay veces que tiene que erogar sus gastos con dinero de su propia bolsa, el cual no es redituado por el patrón tales como transporte o comida, por mencionar algunos.

Por otra parte el régimen obligatorio es el derecho consagrado constitucionalmente que se le debe aplicar a cualquier trabajador que se encuentre desempeñando su actividad laboral siempre y cuando cumpla con el pago de cotizaciones, para que de esta forma el Instituto le pueda ofrecer los servicios que tiene a su disposición. Tal régimen comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; retiros y guarderías para los hijos de asegurados.

Sabemos que el tiempo del pasante bajo esta calidad es transitoria, pero esto no excusa al patrón para no cumplir con las obligaciones propias de su condición y manifestar que a cambio de su trabajo le pagará con conocimientos, pero no sólo con éstos puede subsistir el pasante o cualquier otro ser humano.

Consideramos relevante señalar que el salario base de cotización se conforma con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; pero como observamos el pasante carece de cualquiera de las antes mencionadas dejando completamente a la deriva su protección ante cualquier problema que se suscite cuando se encuentre laborando.

Respecto a las obligaciones que contrae el patrón al incorporar a sus empleados en este régimen, el artículo 15 de la ley en comento establece ciertas formalidades que debe de cumplir este sujeto, siendo algunas de ellas; dar conocimiento de las altas de los nuevos empleados, así como comunicar la baja de éstos, igualmente debe llevar las nóminas y listas de raya en las que asiente el número de días trabajados y el monto de los salarios percibidos, siendo requisito obligatorio que sean conservadas durante cinco años; determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano de Seguridad Social, también deberá permitir las inspecciones y visitas domiciliarias por parte del Instituto para verificar el cumplimiento de sus disposiciones. De esta manera tiene derecho a realizar los descuentos para cubrir el importe de las prestaciones contractuales cumpliendo oportunamente con su compromiso ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debido a la importancia que representa para nuestro tema haremos una breve mención sobre los seguros que contempla la ley en comento para poder vislumbrar los beneficios que podrían ser generados para el pasante.

En el seguro de riesgos de trabajo regula lo referente a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, opinamos al respecto que, en ambos casos, el asegurado tiene derecho a recibir como prestaciones en especie: asistencia médica quirúrgica y farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación; en cuanto a las prestaciones en dinero el asegurado recibirá si se encuentra incapacitado el 100 % de su salario, mientras que dure su inhabilitación, la cual subsistirá hasta que no se declare la incapacidad permanente parcial o total. En el supuesto de que se declare la incapacidad permanente total recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70 % del salario en que estuviese cotizando. Nuestra opinión versa en el sentimiento de asistencia social que esta institución pone en manos de los trabajadores, a manera de salvaguardar su salud física y emocional, puesto que esta prestación ayuda a los derechohabientes para hacer uso de los medios necesarios que cubran en el momento del siniestro.

Si el riesgo de trabajo ocasionara la muerte del trabajador, se concederá a las personas señaladas por Ley una cantidad en efectivo, como ayuda para los gastos de funeral, al igual de una pensión a la viuda o al viudo, en su caso, así como a los huérfano o a los ascendientes. Consideramos valiosa esta disposición ya que en los momentos de desgracia los familiares del asegurado no cuentan en varias ocasiones con recursos financieros que respalden los gastos suscitados, igualmente los apoyan médicamente a los descendientes del titular del seguro. En sentido de equidad es justo que esta normatividad se aplique al pasante a fin de apoyarlo en estas eventualidades.

Respecto al seguro de enfermedades y maternidad podemos citar que se hará extensiva su protección tanto al pasante como a los pensionados y sus familiares, quienes tendrán derecho a percibir: asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, hasta un máximo de 52 semanas, periodo que podrá prorrogarse por otro término igual. En el supuesto de que la enfermedad le impida trabajar, éste tendrá derecho a un subsidio en dinero, que se le pagará a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por el término de 52 semanas, prorrogables hasta por 26 semanas. Esto es muy benéfico para el pasante que se encuentra en estado de necesidad ya que en un caso de extrema emergencia, no importando donde se encuentra puede acudir a la institución para así poder recibir la atención adecuada.

Esta Ley que estamos analizando también contempla las prestaciones médico-quirúrgicas, farmacéuticas y hospitalarias específicamente lo observamos en el artículo 84 que cita lo siguiente tendrán derecho a recibir este tipo de servicio la esposa del trabajador, o en su defecto, su concubina; los hijos menores de los dieciséis años, el padre y la madre del trabajador, si viven con éste.

Otro seguro que vislumbra esta legislación es el de invalidez, al respecto podemos señalar que es el derecho que disfruta el asegurado el cual se encuentra imposibilitado por padecer de una enfermedad o por haber sufrido de un accidente no profesional, para obtener mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de la habitualmente obtenida por un trabajador sano, de capacidad, categoría y formación profesional semejantes, igualmente recibirá por parte del Instituto una pensión, asistencia médica, entre otras prestaciones, siempre y cuando el trabajador haya cubierto un mínimo de 250 semanas de cotización. La Ley en este sentido le brinda al trabajador apoyo para que siga prestando sus servicios en el mismo empleo en donde se encuentra o en donde pueda desarrollarse laboralmente, no haciéndolo a un

lado por padecer de una incapacidad, cualquiera que esta sea. Representa interés para nosotros el seguro denominado "Del Ramo de Vida", del cual podemos citar que cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por la invalidez, el Instituto otorgará como prestaciones a sus beneficiarios la pensión de viudez, orfandad o de ascendientes, así como ayuda asistencial

La Ley en comento hace mención de la cuenta individual, en donde los trabajadores podrán ahorrar en cuentas personalizadas las aportaciones destinadas para este objetivo, para cuando llegue el momento de separarse de sus labores y pueda disfrutar de las comodidades que su edad permita. Debemos aclarar que la individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondo para el Retiro (AFORES), que se encargarán de invertir la suma aportada para incrementar los ahorros del trabajador.

Consideramos importante señalar que las prestaciones sociales tienen como meta fomentar la salud de sus derecho habientes, de igual manera establece las medidas necesarias para prevenir enfermedades y accidentes, así, como contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población. Podemos citar a continuación algunos de las servicios que a consideración de nosotros son esenciales para los trabajadores pensionados o jubilados puesto que siguen disfrutando de los servicios que consagra el I.M.S.S. como son: la promoción de la salud mediante la difusión de los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación; educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas; y en general todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre, igualmente, gozarán de los centros vacacionales creados con el fin de proporcionarles descanso y recuperación para su salud.

Hemos realizado un estudio de los puntos que a nuestra consideración son importantes para el pasante de derecho, pues al estar sometido a una relación subordinada automáticamente a nuestro muy personal parecer debe ser acreedor de los beneficios que el Instituto Mexicano del Seguro Social ofrece para salvaguardar su integridad física y emocional extendiéndose estos beneficios a sus familiares, basta recordar que todo sujeto tiene consagradas garantías mínimas que tienden a protegerlo en su salud y en sus actividades laborales.

4. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

Debido a la importancia que tiene la educación en la vida del hombre es que se regula en la Constitución, y se le estima como un derecho y una obligación de cada padre de familia el fomentar a sus hijos este deber social, así, el artículo tercero Constitucional cumple su finalidad al señalar:

“Artículo tercero. Todo individuo tiene derecho a recibir una educación. El Estado- Federación, Estados y Municipios impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria son obligatorias...”.

Esta disposición alienta a los miembros de la sociedad para que se preparen culturalmente y así logren forjar un futuro exitoso que conlleve a fortalecer el desarrollo socioeconómico a nivel nacional.

Refleja vital interés la fracción II inciso “c”, del citado ordenamiento porque nos señala que la educación que adquiera toda persona “...contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto, por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y

la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos...”, a manera de comentario señalamos que gracias a éstos ideales propuestos por los legisladores desde la primera educación que recibimos, conocemos los valores elementales que son fundamentales para vivir en armonía en nuestro núcleo social, permitiendo ser más llevadera la convivencia. En este contexto apreciamos la importante participación del Estado en fomentar la educación superior, la investigación científica y tecnológica, además, de que inculca la difusión de nuestra cultura.

Derivado de este derecho Constitucional se promulga en 1993 la Ley General de Educación que se propone respaldar los postulados educativos del artículo tercero de nuestra Carta Magna, mediante los principios de que la educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia. Además, conforme a la garantía de libertad de creencias, la educación que imparta el Estado será laica y, por tanto ajena a cualquier doctrina religiosa ⁴¹. Consideramos valioso expresar que el criterio del cual se apoya la educación es a través de los resultados del progreso científico, la lucha contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios logrando con ello la superación profesional de cada estudiante.

Es fundamental conocer los lineamientos a los que hace alusión esta normatividad, a manera concreta citaremos que en su primer capítulo enuncia el

⁴¹ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley General de Educación, Año II, Número 19, Cámara de Diputados, 1993, p 1383

alcance nacional de la ley en comento, igualmente hace mención del derecho a la educación, y la obligación del Estado de proporcionar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la primaria y la secundaria, y los niños reciban la educación preescolar. Además esta legislación ratifica el compromiso de las autoridades por fomentar la educación superior.

En dicho capítulo también se establece que la educación que imparta el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se sujetará a los principios establecidos en el segundo párrafo del artículo tercero de nuestra Constitución Política, contribuyendo de esta manera al desarrollo integral del individuo; cultivando sus facultades para adquirir conocimientos, y fortaleciendo la conciencia de la soberanía, la nacionalidad, y el aprecio por la historia. Así mismo, este apartado guarda correspondencia, por una parte, con lo dispuesto por el artículo cuarto Constitucional en el sentido de respetar y proteger las lenguas autóctonas y, por la otra, de promover el uso del español en su calidad de lengua nacional, representa gran interés para nosotros estos primeros artículos en el aspecto de que incluyen por igual a todos los habitantes en la República Mexicana para que enriquezcan su cultura, a través de los diversos programas y planes de estudio autorizados por la autoridad competente, porque con ello estimulamos el conocimiento, desarrollamos la creación artística, la práctica del deporte; sobre todo activa la investigación científica y la innovación tecnológica; inculca actividades responsables hacia la preservación de la salud, al respecto de los derechos humanos, la protección de los derechos naturales y el medio ambiente, así como fomenta el trabajo productivo, el ahorro y la organización solidaria.

En su capítulo II, la ley contiene una primera sección relativa a la distribución de la función social educativa. En ella se fijan las atribuciones que, de manera exclusiva, corresponden al Ejecutivo Federal por conducto de la

Secretaría de Educación Pública, y cuya finalidad es garantizar el carácter nacional de la educación. Entre éstas destacan determinar para toda la república los planes y programas de estudio para la educación primaria, secundaria y normal; establecer el calendario escolar mínimo para cada ciclo lectivo en dichos niveles; y elaborar y mantener actualizados los libros de texto gratuitos, mediante procedimientos que permitan la participación de diversos sectores sociales.

Otras atribuciones del Ejecutivo Federal es la de formular las disposiciones con apego a las cuales se prestarán los servicios de actualización docente; la regulación del Sistema Nacional de Créditos, Revalidación Equivalencias y Certificación de Conocimientos; el de llevar un registro nacional de instituciones educativas; evaluar el Sistema Educativo Nacional y dejar los lineamientos para la evaluación que el gobierno de cada entidad federativa deba realizar, en nuestra opinión notamos que al constituirse el Sistema Educativo en el que concurren la autoridad local y la autoridad nacional con responsabilidades claramente delimitadas se conjugan democracia local y la autoridad federal, participación comunitaria y unidad nacional, fortaleza de las expresiones regionales y el sentimiento de pertenencia a una gran Nación.

La sección segunda del capítulo en comento, está destinada a precisar las responsabilidades, funciones y atribuciones, así como la coordinación necesaria que habrá con la Secretaría de Educación Pública, de aquellas instituciones educativas que establezca el Ejecutivo Federal por conducto de otra Secretaría. Así mismo sobre la responsabilidad que tendrán las autoridades educativas locales de realizar una distribución oportuna, completa y eficiente de los libros de texto gratuitos, así como de todos aquéllos materiales educativos complementarios que sean proporcionados por la Secretaría de Educación Pública, con estas medidas se asegura la observancia del carácter nacional de la educación en los contenidos de la enseñanza.

De igual modo, se dedica una tercera sección al financiamiento de la evaluación que en forma concurrente debe realizar el Gobierno Federal y los gobiernos de cada entidad federativa. Es oportuno destacar que estas disposiciones se fundan en el artículo tercero Constitucional, así como el carácter prioritario que tiene la educación pública para los fines del desarrollo del país.

La última sección proporciona los lineamientos para la responsabilidad de efectuar una evaluación sistemática del Sistema Educativo Nacional.

En cuanto al tercer capítulo señalaremos que las autoridades educativas tomarán medidas en sus respectivos ámbitos de competencia; para lograr la efectiva igualdad de acceso y permanencia en los servicios educativos y para el pleno ejercicio del derecho a la educación. Así, se consignan actividades para impulsar la educación en renglones con bajos índices educacionales y en grupos con condiciones sociales y económicas de desventaja, tales como el otorgamiento de mayores presupuestos relativos a aquellas poblaciones y regiones que más lo necesiten, la colaboración de los gobiernos estatal y municipal para ampliar la cobertura educativa y ofrecer apoyos asistenciales y pedagógicos a los individuos y grupos con más alto riesgo de deserción escolar. De igual modo se prevé la ampliación de programas de asistencia alimentaria, becas, educación sanitaria, orientación de padres de familia. También se contempla la creación de centros de desarrollo infantil, de integración social, internados, albergues y servicios de extensión educativa entre las medidas más relevantes.

Como vemos este conjunto de disposiciones se basa en la connotación de que sólo podemos enfrentar con éxito los retos educativos

atendiendo también a factores inherentes al desarrollo general del país que influyen fuertemente con el desempeño de la educación, como el crecimiento y distribución del ingreso nacional, el acceso a servicios básicos como salud, nutrición, vivienda, energía eléctrica y comunicaciones.

Por su parte el capítulo IV de la ley se refiere al proceso educativo y en la primera sección se definen los tipos y modalidades educativos que integran el Sistema Educativo Nacional. Conviene mencionar que este capítulo comprende, además de la educación básica, media superior y superior, la educación inicial, la especial y aquella destinada para los adultos.

En congruencia con el respeto a los derechos humanos se hace explícito que en la impartición de educación para menores de edad se tomarán las medidas que aseguren a los educandos la protección y cuidados especiales para su bienestar, que eviten el abuso físico y mental, así como los malos tratos y que garanticen que la disciplina escolar sea siempre compatible con la dignidad de los niños. La segunda sección regula las facultades y atribuciones de la autoridad educativa nacional, de determinar los planes y programas de estudio aplicables y obligatorios en toda la República de educación primaria secundaria y para formación de maestros. La importancia de ello estriba en asegurar que los mexicanos de las múltiples regiones geográficas, de todas las procedencias sociales, y de las diversas condiciones económicas compartirán una misma educación básica, sin mengua de la inclusión de los acentos locales y regionales que, a propuesta de los gobiernos de los estados, aprobará la propia autoridad educativa nacional. La sección comprende algunas características que debe de tener el proceso de evaluación de los educandos.

La tercera sección del capítulo IV precisa las características que deberá tener el calendario escolar de primaria, secundaria y normal. Una significativa aportación de la ley consiste en que se establece la responsabilidad

de la Secretaría de Educación Pública de determinar el calendario escolar mínimo aplicable en toda la República, con el criterio de ir aumentando los días efectivos de clases.

En su capítulo V, la ley reglamenta la educación que imparten los particulares, precisando las condiciones y requisitos que deben reunirse para obtener la autorización o el reconocimiento de validez oficial de estudios así como las causas de revocación.

El capítulo VI ratifica que los estudios impartidos conforme a la ley tienen validez oficial en toda la República y establece las condiciones para obtener la revalidación y equivalencia de estudios, así como los principios para certificar los conocimientos. Otro de los capítulos de mayor relevancia que introduce la ley es el relativo a la participación social en la educación. En efecto, una primera sección del capítulo VII se refiere a los derechos y obligaciones de los padres de familia y de quienes ejercen la patria potestad o la tutela de los educandos. De igual modo se consignan fines, tareas y limitaciones que tendrán las asociaciones de padres de familia. Una segunda sección del capítulo en comento alude a los Consejos de Participación Social, la ley prevé que exista un consejo escolar en cada escuela de educación básica, de un Consejo Municipal y de un Consejo Estatal en cada entidad federativa. Esta sección de la ley prevé que los Consejos de Participación propicien una comunicación directa y fluida entre el alumno, maestro, escuela y comunidad que redundará en la detección y solución conjunta de problemas sociales que suelen afectar el desempeño escolar.

Es de vital relevancia esta ley para nuestro estudio porque manifiesta las bases elementales que debe satisfacer el pasante ya que con estas podía forjarse en un futuro inmediato un grado académico que le permita desarrollarse plenamente en la profesión.

5. LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

Como señalamos anteriormente, cualquier trabajador tiene derecho a elegir la profesión que más le acomode y que represente utilidad para la sociedad, por tal motivo el legislador preocupado ante esta situación propugnó para que reglamentara de forma específica la acreditación de todas las profesiones a nivel científico o técnico que actualmente conocemos.

La respuesta inmediata a esa necesidad de proteger jurídicamente a los estudiantes que cursan una carrera se ve reflejada en la promulgación de la "Ley Reglamentaria del Artículo 4° y 5° Constitucional", que versa en la unificación a nivel República de un sistema de registro profesional, con respecto a nuestro régimen federal, de tal manera que introduzca bases operativas para la celebración de convenios de coordinación entre el Gobierno Federal y los Gobiernos de los Estados, para hacer valer las cédulas de ejercicio que se otorgan a los alumnos que cumplan de manera íntegra su plan de estudios.

Igualmente se establece la congruencia necesaria con la Ley General de Educación, particularmente en lo que se refiere a la organización de las Instituciones Educativas y los requisitos para el otorgamiento de título y grados académicos.

Es importante hacer notar que esta reglamentación incluye el artículo 4° Constitucional en cuanto que establecía el de libertad de trabajo, así lo observamos claramente en su contenido "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión que le acomode, siendo lícita; que el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse cuando se ofendan los derechos de la sociedad y que la ley determinará cuáles son las

profesiones que necesitan título para su ejercicio"⁴⁵. Consideramos fundamental acentuar que actualmente se incluye este texto al primer párrafo del artículo 5° de la Carta Magna vigente, dando lugar en 1975 que la legislación en comento modificara su connotación a "Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de Profesiones en el Distrito Federal".

Cabe resaltar que independientemente de esta reforma la ley, sigue regulando las profesiones de las diversas ramas culturales, con sus respectivas modificaciones legales, a manera de ejemplo tenemos las efectuadas debido al Tratado de Libre Comercio que signaron los Estados Unidos de Norte América, Canadá y México sobre la libertad de ejercicio profesional, la cual podrá aplicarse tanto a los nacionales como a los extranjeros, pero en este último caso se tendrá que verificar sus conocimientos para efectuar la revalidación parcial de los estudios hechos en el extranjero en todas aquéllas materias equivalentes a las nacionales y deberán cursar en los planteles del sistema educativo nacional las asignaturas restantes, opinamos que esta medida adoptada por los legisladores está acorde con los lineamientos constitucionales de igualdad de condiciones.

Los aspectos más relevantes de este reglamento son las disposiciones que regulan las profesiones técnico-científicas que necesitan título para su ejercicio, contempla también las condiciones que deben satisfacerse para obtener un título profesional, de igual manera se estipula cuales son las Instituciones autorizadas que deben expedir los títulos, hace también referencia de los título expedidos en el Distrito y Territorios Federales;

⁴⁵ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley Reglamentaria del Artículo 4° y 5° Constitucional, Año I. T. I. Número 49, Cámara de Diputados, 1973, p. 155.

además señala las disposiciones referente a los títulos profesionales expedidos por las autoridades de un Estado con sujeción a sus leyes.

Es importante la sección que hace alusión de los casos en los que se permite la revalidación y registro de títulos expedidos en el extranjero, otro apartado que representa gran valor jurídico, es el relativo al órgano competente encargado de conocer todo lo procedente a las profesiones, siendo ésta la Dirección General de Profesiones.

Igualmente hace observancia sobre el ejercicio profesional, de los colegios de profesionistas, del servicio social de estudiantes y profesionistas, así como los motivos en que procede la responsabilidad en el desempeño profesional.

Hemos descrito los aspectos más sobresalientes de la ley en comento, pero es primordial exponer que estos lineamientos tiene aparejado un reglamento que especifica de forma más detallada la aplicabilidad de la legislación de profesiones, así tenemos presente el "Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional", a nuestro parecer resulta muy redundante éste término, ya que para evitar confusiones hubiera sido conveniente compilar ambos cuerpos normativos y formar uno sólo, o en su defecto, denominarlo de otra manera por ejemplo: Estatuto de la Ley de Profesiones.

Por otra parte es fundamental explicar que el título profesional es el documento expedido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes de conformidad con la ley, desde nuestro punto de vista este documento acredita la profesión de todo estudiante que logra concluir

exitosamente su plan de estudios, siendo éste el reconocimiento a los grandes sacrificios y lucha que realizamos en nuestro desarrollo estudiantil a fin de sobresalir social, cultural y económicamente para asegurarnos un próspero porvenir.

Es digno de mención señalar que la Dirección General de Profesiones, órgano dependiente de la Secretaría de Educación Pública se encarga de vigilar el ejercicio profesional, basta notar que tiene ésta Dirección la facultad de avalar el título profesional a través de la cédula.

Respecto de los requisitos que se deben reunir para obtener el registro del título y obtener la cédula profesional con efectos de patente el reglamento establece que:

“Artículo 14. Para obtener el registro de un título profesional o grado académico el interesado deberá presentar en la Dirección General de Profesiones una solicitud en la que, bajo protesta de decir verdad declarará:

- I. Su nombre, sexo, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad y domicilio;
- II Número de Registro Federal de Causantes en su caso;
- III Datos sobre los estudios profesionales acreditados:
 - a) Nombre y domicilio de la Institución que le otorgó el título o grado. Al efecto deberá señalar si esta es federal o estatal, descentralizada o particular con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios.
 - b) Fecha en que acreditó dichos estudios y en su caso la del examen profesional o de grado, y

IV. Servicio social que se haya presentado como requisito previo para obtener el título o grado⁴⁶.

Es importante señalar para nuestro tema de estudio que las personas que se dedican al ejercicio de las ciencias jurídicas necesariamente deben de acreditar su situación profesional a través del título y la cédula que lo sustente como Licenciado en Derecho, este documento permite ejercer libremente la profesión por ejemplo al representar al cliente en juicio, promover actuaciones procesales, interponer amparos y litigar en todas las materias que contempla el derecho.

Este reglamento es de utilidad para nosotros en cuanto establece la figura legal del pasante en general en su artículo 51 que cita lo siguiente: " Se entiende por pasante al estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en la de 2 años; el segundo en la de 3 y 4 años; y el tercer en la de mayor duración".

Consideramos que la presente norma es correcta porque permite al estudiante profundizar sus conocimientos a través de la práctica una vez que adquiere nociones teóricas de su profesión, antes de incursionar en el ámbito laboral. En efecto, el tiempo que marca este reglamento es el mínimo que se necesita para que se expida la carta de pasante por la Dirección General de Profesiones.

⁴⁶ Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional relativo al Ejercicio de Profesiones en el Distrito Federal, D.O.F, del 1° de octubre de 1945, reformado el 8 de mayo de 1975, primera sección, p. 6.

Enfatizando sobre el concepto de pasante la reglamentación no especifica su significado por lo que consideramos propio exponer que el pasante es el estudiante de cualquier área a nivel licenciatura o nivel tecnológico, que todavía no es profesionista de iure sino de facto, por carecer del título profesional, no obstante, de que se dedica a las actividades propias de la profesión con el documento expedido por la autoridad competente.

El artículo 52 de la ley en comento nos señala los requisitos para practicar nuestra profesión antes de titularnos preceptuando lo siguiente: "La práctica profesional de los pasantes se autorizará por la Dirección General de Profesiones cuando se satisfagan los requisitos siguientes:

- a) Ser alumno actual de un plantel profesional;
- b) Haber concluido el primer año de la carrera en las de dos años, el segundo en las de tres y cuatro años y el tercero en las de mayor duración;
- c) Ser de buena conducta;
- d) No tener más de un año de concluidos los estudios;
- e) Poseer la competencia necesaria siendo presunción contraria a ella el tener un promedio inferior a 7;
- f) Someterse al consejo y dirección de un profesionista con título requisitado conforme a la ley".

Estamos de acuerdo con la normatividad de la Dirección General de Profesiones en el sentido de satisfacer las características que nos impone ya que a través de esta medida podemos avalar nuestras actuaciones.

Es digno de mención reconocer la valiosa labor que está realizando el Estado de Veracruz respecto del trabajo del pasante porque ha emitido jurisprudencia que establece:

"PASANTES VALIDAMENTE PUEDEN CONTRATAR SUS SERVICIOS PROFESIONALES CUANDO POSEAN AUTORIZACION DEL DEPARTAMENTO DE PROFESIONES (LEGISLACION DEL ESTADO DE VERACRUZ). Es indebido discriminar a los pasantes que posean autorización para ejercer la práctica de Licenciado en Derecho, respecto de los profesionistas con título de esa profesión, puesto que el ejercicio profesional, entendido como la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto tendiente a la prestación de un servicio profesional, tiene como condición indispensable el requisito de registro y no la existencia de un título.

Un profesionista que posea título legalmente expedido, está sujeto a la prohibición y sanción administrativa a que se refieren los artículos 56 y 58, de la Ley del Ejercicio Profesional, por carecer su título de registro; sin embargo, un pasante con la autorización del Departamento de Profesiones, válidamente puede contratar sus servicios para ejercer la práctica de la profesión respectiva.

Precedentes

Amparo directo 4104/86. José Mariano Martínez Martínez. 9 de enero de 1987. 5 votos. Ponente: José Manuel Villagordo Lozano. NOTA: Esta tesis también aparece en: Informe de 1987, Tercera Sala, tesis 410, pág. 288.

Indudablemente este Estado apoya la labor del pasante, ya que le otorga la facultad de proporcionar sus servicios a quien lo necesite independientemente de que tenga título o autorización de pasante, puesto que las autoridades de esa entidad le facilita su trabajo al aceptarlos como profesionista capacitado, independientemente de la materia de que se trate.

En nuestra opinión es una causa muy noble el apoyar al pasante en sus primeros pasos del desempeño de su vida profesional, pero indudablemente la deficiente reglamentación de la pasantía provoca problemas muy serios a los pasantes como sucede en nuestros días, porque es sujeto de constantes violaciones a sus derechos laborales.

Cabe subrayar que los abogados patronos se apoyan de estudiantes ansiosos de aprender el arte de las ciencia jurídica, implicando ventajosos beneficios para ellos, ya que imponen sus propias reglas a seguir, no importándoles si quebrantan las garantías constitucionales que marca la ley.

6. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Hemos analizado legislaciones que representan valioso interés jurídico en la actividad del pasante, por lo que no podemos dejar a un lado, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, ya que le reconoce a estos sujetos algunos derechos a su imperiosa labor de aprendizaje. Antes de hacer alusión a su aportación, consideramos fundamental remontarnos al Código Civil por ser norma supletoria del Derecho del Trabajo.

Los primeros albores de la reglamentación del Derecho Civil a nivel nacional lo encontramos a partir de la Guerra de Reforma, fue en este periodo donde comenzaron a elaborarse importante modificaciones a la normatividad jurídica, precisamente Benito Juárez expidió en 1859 en la ciudad de Veracruz, leyes que transformaron la sociedad mexicana desde sus cimientos entre las que tenemos las relativas que declaran la separación de la Iglesia y del Estado; la nacionalización de bienes eclesiásticos la secularización de los cementerios y hospitales; libertad de cultos; el establecimiento del Registro Civil a cargo del

Estado; igualmente determinó que el matrimonio es un contrato meramente civil con carácter de indisoluble, permitiéndose únicamente la separación de cuerpos, por citar algunas aportaciones al derecho.

En el mismo año el gobierno de Juárez comisionó a Justo Sierra O' Reilly para que elaborara un proyecto de Código Civil, encomendándose su estudio a una comisión que concluyó sus trabajos bajo el imperio de Maximiliano, que puso en vigor una parte de dicho código, el cual quedó inoperante al desaparecer este gobierno.

El 8 de diciembre de 1870 el Congreso aprobó el proyecto del Código Civil del Distrito Federal y Territorios de la Baja California, posteriormente fue remplazado por el del 31 de marzo de 1884 que establece la libertad de testar y que experimentó grandes reformas en 1917 al publicarse la Ley de Venustiano Carranza sobre relaciones familiares, que instituyó el divorcio como un medio legal de disolución del matrimonio, suprimió la potestad marital y dió capacidad jurídica a la mujer casada para que pudiera ejercitar sus derechos sin el requisito de obtener previamente la autorización de su marido.

Como vemos el 30 de agosto de 1928 fue expedido el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales que hasta la fecha nos rige, aunque afectado de varias reformas, el cual entró en vigor a partir del 1° de octubre de 1932.

La importancia de esta normatividad en la materia laboral radica en que fue la primera legislación que reguló la actividad de los trabajadores mediante el contrato de arrendamiento, mandato y de prestación de servicios profesionales, sin embargo, con el devenir histórico la relación laboral de los empleados se cambia de ámbito jurídico siendo el órgano rector de ésta el Derecho del Trabajo.

Es primordial señalar que aparejado a esta normatividad tenemos presente al Código de Procedimientos Civiles como medio de administrar la justicia ante los conflictos suscitados entre los particulares que no logren un entendimiento pacífico.

La naturaleza a esta ordenanza radica en lo expresado en el artículo 17 Constitucional que cita lo siguiente:

"Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para ejercer su derecho.

Toda persona tiene derecho a que le administre justicia por tribunales que estarán expedito para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas procesales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil".

Consideramos importante este texto en cuanto prohíbe a cualquier persona aprovecharse de los demás sujetos que debido a su inexperiencia en el ámbito legal, no hacen valer sus prerrogativas. Hemos de comentar que el Estado tiene la tarea de proteger y cuidar los derechos de los gobernados, reservándose la función jurisdiccional, el cual deposita en órganos especiales (Tribunales), la capacidad de resolver los casos que le son sometidos en juicio.

Los primeros antecedentes que tenemos del proceso mexicano lo observamos durante la época colonial en donde se aplicaron en esta materia: la Recopilación de Castilla, el Ordenamiento Real, el Fuero Real, el Fuero Juzgo y el Código de las Partidas, cuyas disposiciones quedaron en vigor durante los primeros años de nuestra vida independiente; así lo dispuso la Ley del 23 de enero de 1837.

El 4 de mayo de 1857, el entonces Presidente de la República, Ignacio Comonfort, expidió la Ley de Procedimientos aunque no constituyó todavía un verdadero Código sobre la materia.

El primer Código de Procedimientos propiamente dicho fue el de 9 de diciembre de 1871, el cual se abrogó por el de 15 de septiembre de 1880, posteriormente se promulgó el 15 de mayo de 1884 el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dicho ordenamiento se aplicó a nivel nacional. Cabe subrayar que éste sufre una nueva abrogación por el que en nuestros días regula el ambito procesal civil que data de fecha 30 de agosto de 1932.

Las reformas del 24 de mayo de 1996 a esta legislación reconoce la personalidad jurídica del pasante de derecho, claramente lo vemos en el artículo 112 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

"Artículo 112. Las partes podrán autorizar para oír notificaciones en su nombre, a una o varias personas con capacidad legal, quienes quedaran facultadas para interponer los recursos que procedan, ofrecer e intervenir en el desahogo de pruebas, intervenir en la diligenciación de exhortos, alegar en las audiencias, pedir se dicte sentencia para evitar la consumación del termino de caducidad por inactividad procesal y realizar cualquier acto que resulte ser

necesario para la defensa de los derechos del autorizante, pero no podrán substituir o delegar dichas facultades en un tercero.

Las personas autorizadas conforme a la primera parte de este párrafo, deberán acreditar encontrarse legalmente autorizadas para ejercer la profesión de abogado o licenciado en derecho, debiendo proporcionar los datos correspondientes en el escrito en que se otorgue dicha autorización y exhibir su cédula profesional o carta de pasante en la primera diligencia en que intervengan, en el entendido que el autorizado que no cumpla con lo anterior, perderá la facultad a que se refiere este artículo en perjuicio de la parte que lo hubiere designado, y únicamente tendrá las que se indican en el último párrafo de este artículo.

Las personas autorizadas en los términos de este artículo, serán responsables de los daños y perjuicios que causen ante el que los autorice, de acuerdo a las disposiciones aplicables del código civil para el mandato y las demás conexas, salvo prueba en contrario. Los autorizados podrán renunciar a dicha calidad, mediante escrito presentado al tribunal, haciendo saber las causas de la renuncia.

Los tribunales llevarán un libro de registro de cédulas profesionales y cartas de pasante, en donde podrán registrarse los profesionistas autorizados.

Las partes podrán designar personas solamente autorizadas para oír notificaciones e imponerse de los autos, a cualquiera con capacidad legal, quien no gozará de las demás facultades a que se refieren los párrafos anteriores.

El juez al acordar lo relativo a la autorización a que se refiere este artículo deberá expresar con toda claridad el alcance con el que se reconoce la autorización otorgada⁴⁷.

Como vemos en este ordenamientos se le reconoce plenamente la personalidad jurídica al pasante, inclusive se menciona que serán responsables de los daños y perjuicios que causen ante la persona que los autorizó para tal efecto. La problemática que se le plantea al pasante es que no se le reconoce como trabajador, situación injusta para nosotros porque desde el momento en que adquirimos obligaciones es justo que se nos pague de manera remuneradora para así poder responder al trabajo que encomienda el abogado patrono.

Por ende, es importante que se legisle apropiadamente sobre las actividades que desempeña el pasante, encuadrarlo en el ámbito laboral, adecuar su trabajo cuando le ha sido concedido su permiso, estipular sus derechos y obligaciones, sin ignorar que el fin debe ser el ayudar a formar profesionistas de excelencia porque de lo contrario todo el desprestigio que rodea a nuestra profesión seguirá y se transmitirá de generación en generación.

Hemos realizado un estudio de las legislaciones que a nuestra consideración son más importantes en la actividad profesional del pasante y que son indispensables conocer para su debida modificación en la actualidad, logrando así, que se protejan a los estudiantes que constantemente tienen el espíritu de superación.

⁴⁷ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Sista, México, 1999, p. 24-25.

CAPITULO IV ASPECTOS GENERALES DEL PASANTE COMO SUJETO DE DERECHO DEL TRABAJO

1. EL PASANTE DE DERECHO COMO TRABAJADOR.

En el desarrollo del presente tema hemos observado los elementos que toma la legislación laboral para catalogar la figura de trabajador, cabe recordar que se necesita en principio una persona física que esté dispuesta a prestar sus servicios, a cambio de recibir una retribución, la cual se sujetará a las órdenes del patrón constituyéndose la subordinación.

En base a este criterio consideramos esencial comentar que la actividad del pasante presenta similitud con lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo porque pone a disposición del abogado patrono sus servicios profesionales quien determinará cuáles serán las actividades a desempeñar, si somos objetivos notamos que existe el nexo de la subordinación.

Es importante señalar que el propio Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal reconoce al pasante de derecho como trabajador al incorporarlo en su personal como sujeto competente para desempeñar actividades propias de su profesión; así lo vemos reflejado en la Ley Orgánica del citado Tribunal, específicamente en la siguiente disposición.

"Artículo 188. Los cargos judiciales son los siguientes:

- I. Pasante de derecho;
- II. Secretario Actuario;
- III. Secretario de Juzgado de Paz;
- IV. Secretario Proyectista de Juzgado de Primera Instancia;

- V. Secretario Conciliador;
- VI. Secretario de Acuerdos de Primera Instancia;
- VII. Secretario de Acuerdos de Sala;
- VIII. Secretario Proyectista de Sala;
- IX. Juez de Paz;
- X. Juez de Primera Instancia, y
- XI. Magistrado" ⁴⁸.

Como vemos este cargo judicial que se le encomienda al pasante nos demuestra su valiosa participación dentro de la Administración Pública, en cuanto que ésta carrera exige un nivel de excelencia, profesionalismo, imparcialidad que acertadamente el estudiante de derecho puede llevar a cabo ya que tiene las bases necesarias para la impartición de la justicia.

Igualmente el artículo 63 de la ley en comento hace alusión del trabajo del pasante: "Los Jueces podrán facultar a los pasantes de derecho que laboren en el juzgado respectivo y a los prestadores de servicio social que tengan asignados, para practicar notificaciones personales a excepción del emplazamiento".

Inclusive en el citado ordenamiento en su artículo 297 señala cual es la sanción para un pasante: "Las faltas en que incurran los pasantes serán corregidas por los jefes de las oficinas en las que prestan sus servicios, tomándose notas 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 consignados al Ministerio Público cuando cometieran algún delito.

⁴⁸ Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Sista, México, 1999, p.221.

Cuando desempeñen la función de notificadores, quedarán sujetos a las mismas responsabilidades que estos."

Lo anterior nos sirve de sustento para catalogar al pasante de derecho como trabajador, independientemente de que labore a nivel gubernamental o a nivel particular (bufete jurídico).

Es menester apuntar que en las múltiples actividades que se asignan al pasante se le pueden encomendar trabajos que requieren de alta confidencialidad, originando con ello que se le denomine trabajador de confianza.

Al respecto el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo indica lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se 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".

Generalizando las características más importantes del precepto anterior citaremos las siguientes:

- 1) Para poder ser considerado como trabajador de confianza depende la naturaleza de las funciones que realice.
- 2) Las funciones de confianza que se encuentran establecidas en la ley deben de ser de carácter general.
- 3) Son trabajadores de confianza los que realicen trabajos propios del patrón.

Dentro de este orden de ideas podemos incluir al pasante de derecho en la última hipótesis, porque éste puede llevar a cabo actividades que pueden ser consideradas propias del patrón, es decir, el pasante dentro del desempeño de su vida profesional realiza tareas diversas, por ejemplo copiar acuerdos, redactar escritos, por mencionar algunas de estas funciones que son llevadas a cabo con la autorización del Licenciado en Derecho al que se esté proporcionando nuestros servicios. Este tipo de funciones son propias de él abogado patrono y las puede efectuar personalmente, pero por las múltiples ocupaciones culturales o sociales que tiene, delega algunas de sus atribuciones a los pasantes con el fin de aligerarle un poco la carga de trabajo, y que por otra parte, el pasante aprenda los secretos del oficio.

Al considerarse al pasante como empleado de confianza se le tendría que aplicar lo establecido en el apartado de trabajos especiales, es decir, lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores de confianza, sin embargo, no todos los pasantes entran en esta clasificación, puesto que algunos desempeñan simplemente las labores propias del despacho, por lo que sería injusto aplicarles esta medida, ya que le serían violados algunos de sus derechos por los presuntos privilegios que gozan éstos trabajadores.

Es primordial para nosotros que se legisle en la Ley Federal del Trabajo la actividad de la pasantía en el sentido de evitar considerables abusos por parte de los abogados, al no respetar el horario de trabajo, el salario, el derecho de vacaciones por citar algunos ejemplos, porque a nuestro muy particular punto de vista los pasantes son acreedores de los derechos laborales que tiene toda persona que realiza una actividad lícita.

2. LOS SERVICIOS PROFESIONALES QUE PRESTA EL PASANTE.

El pasante de derecho tiene la prerrogativa de ejercer su profesión de manera privada sin sujetarse a un estado de subordinación, aunque de manera restringida, porque hay instancias procesales que exigen como requisito para ser representante legal autorizado, la acreditación de Licenciado en Derecho tal es el caso del derecho penal y el civil.

Para las demás actividades jurídicas el pasante puede llevar en sus manos el arreglo de los conflictos que pongan en su conocimiento, por lo que simplemente deberá contar con la responsiva que el patrón le otorgue, la cual será respaldada con la carta de pasante, así puede ofrecer sus servicios profesionales, esta circunstancia se presenta por las necesidades económicas que padece este sujeto, porque es la manera más idónea de sufragar los gastos escolares.

Es fundamental hacer mención que el acuerdo de voluntades que tiene como objeto crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones tiene el nombre de contrato.

Al respecto, es importante manifestar que el trabajo que realiza el pasante de forma independiente se encuentra regulada por el contrato de servicios profesionales, consideramos valioso agregar que su fundamento legal lo encontramos en el Código Civil para el Distrito Federal de 1932 en sus artículos 2605 al 2615.

Representa vital interés para nuestro estudio el contenido del artículo 2606 el cual dispone: "El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos..."⁴⁹.

De este concepto podemos vislumbrar los elementos siguientes:

- a) Los servicios proporcionados son de carácter eminentemente profesional y,
- b) La remuneración por dichos servicios se fija por común acuerdo de las partes que intervienen en la celebración de dicho acto.

Es fácil de apreciar que para poder proporcionar un servicio profesional se requiere de una preparación adecuada; además de que se necesita tener título expedido por la institución establecida para tal efecto y registrarlo ante la Dirección General de Profesiones para efectos de obtención de la cédula profesional.

Sólo de esta manera se puede autorizar a una persona el ejercicio profesional que consiste en la realización de actos propios de su profesión.

Como se trata de un contrato, la retribución se fija por común acuerdo de las partes interesadas, esto depende también de las características del trabajo que se va a proporcionar.

Para poder tener presente el concepto de prestación de servicios profesionales Lozano opina que: "...es un contrato por virtud del cual una de las partes llamado profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre

⁴⁹ Código Civil para el Distrito Federal, sexagésima quinta edición, Porrúa, México, 1999, p. 453.

de honorarios, se obliga a desempeñar en beneficio de otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones título profesional para su ejercicio".⁵⁰

En primer lugar hay que tener claro que el pasante es un profesionista; en cuanto que la Dirección General de Profesiones proporciona autorización a los pasantes de derecho para que puedan ejercitar sus conocimientos basados en la práctica; con este documento que ampara su ejercicio de la abogacía pueden libremente realizar las actuaciones propias de la Licenciatura en Derecho.

Así, se encuentra establecido en el artículo 69 de la Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional el cual señala lo siguiente: "están exentos de las sanciones las personas que no cuenten con título profesional y que ejerzan actividades que lo requieran el mismo, siempre y cuando hayan sido autorizadas por la Dirección General de Profesiones"⁵¹.

Del precepto anterior podemos vislumbrar que la Ley nos dá la facultad de ejercer actos propios de un Licenciado en Derecho, ostentarnos como abogados litigantes independientemente de que no se tenga el título ya que sólo es necesario la autorización de pasante que otorga la Dirección General de Profesiones.

Es conveniente comentar que en determinadas ocasiones se nos requiere la cédula profesional para poder tener personalidad en juicio, es decir, que debe acreditar la facultad legal para adquirir el derecho de representar al interesado, pero esta circunstancia tiene excepciones en nuestro ámbito jurídico

⁵⁰ LOZANO Francisco, Cuarto Curso de Derecho Civil, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, quinta edición, México, p.294.

⁵¹ Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, D. O. F. del 26 de mayo de 1945, primera sección, p 7

porque en materia laboral y en la disciplina agraria no se necesita de dicho título para poder litigar.

La autorización de pasante tiene como finalidad de que se puedan usar los conocimientos adquiridos en las diversas instituciones de educación superior, para ejercer la práctica del servicio profesional, cabe subrayar que la autoridad competente permite a todo pasante prestar sus servicios a nivel nacional, sin aplicar restricciones en este sentido.

Para entender mejor lo anterior es necesario remitirnos al artículo 2608 del Código Civil que establece: "Los que sin tener título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la Ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas no tendrán derecho a cobrar retribución por los servicios profesionales que haya prestado".

Debido a la naturaleza de nuestro trabajo nos podemos encontrar en dos hipótesis: una es que prestemos nuestros servicios bajo la calidad de personal subordinado, en este supuesto nosotros no podemos ser titulares del contrato de servicios profesionales; pero puede suceder que el servicio lo proporcionemos de manera libre, es decir, que llevemos asuntos por nuestra cuenta y por tal motivo no existe la subordinación, porque efectuamos el servicio de acuerdo a nuestro criterio sin someternos a las órdenes de nadie.

Ante esta situación consideramos que si podemos formar parte en el contrato de servicios profesionales, ya que actuamos por nuestra propia cuenta y respaldamos nuestro ejercicio profesional con la autorización que se nos expide, ya que nuestro trabajo es libre porque no existe ningún tipo de subordinación.

En cuanto a la retribución dentro de este contrato recibe el nombre de honorarios pero al prestar el pasante sus servicios en forma subordinada recibe el nombre de salario; tema que abordaremos más adelante.

3. CONDICIONES LABORALES DEL PASANTE DE DERECHO.

Los trabajadores, independientemente del trabajo que presten son sujetos protegidos por la disciplina social, la cual ha obtenido grandes logros para beneficio de ellos, así lo vemos vislumbrado en la ley de la materia específicamente en el artículo 56 que señala: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a los fijados en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley"

Consideramos importante señalar que las figuras jurídicas que se observan en la legislación laboral con el fin de proteger a los trabajadores, tratan de minar los senderos de inseguridad en este sector, velando indiscutiblemente por la salud y la economía del empleado, a fin de que reciban mayores prestaciones.

Al respecto, es menester apuntar que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas en favor de la colectividad trabajadora, logrando la continúa transformación del marco legal, adaptando la realidad que impera en el ámbito laboral, con la disciplina jurídica.

A continuación estableceremos la forma en que se manifiestan las condiciones de trabajo de la pasantía, haciendo hincapié en los derechos que a pulso debe obtener este trabajador.

3.1. JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo establece que la jornada de trabajo es: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", este precepto es importante ya que dispone la temporalidad bajo la cual estamos expuestos a desempeñar nuestros servicios.

Concretamente señalaremos que el pasante al ingresar a su centro de labores tiene que cumplir con un horario o jornada, durante este tiempo que es previamente acordado entre ambos sujetos se encuentra a disposición del patrón por lo cual se somete a sus órdenes, es decir, está obligado a cumplir con los encargos que se le encomiendan.

En este lapso se desarrollan actividades diversas como mecanografiar, contestar llamadas, llevar documentos dependiendo si se encuentra laborando en un despacho o en una dependencia de gobierno.

La ley de la materia en el artículo 61 estipula: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Es pertinente comentar la situación agravante que atraviesan los pasantes que han concluido su carrera, porque al estar exentos de asistir al centro educativo los obligan a prestar una jornada excesivamente desgastante cubriendo de 10 a 12 horas continuas con un breve descanso.

Esto va en contra de lo establecido por la Ley, pero es más delicada esta circunstancia en los casos de los pasantes que se encuentren todavía estudiando, porque la jornada de trabajo generalmente es de 6 horas, viéndose estos estudiantes presionados por cumplir con los trabajos y exámenes que son requeridos por sus profesores de la facultad para acreditar las materias además de la obligación que contrae con el abogado patrono al cual están sujetos en su periodo de pasantía.

La jornada de trabajo es indiscutiblemente importante para el trabajador, estamos de acuerdo con la reflexión de Mario de la Cueva cuando menciona que existen fuertes razonamientos que valoraron la reducción de la jornada inhumana, siendo el principal aspecto el médico ya que sostuvieron estos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Por su parte los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica y el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte que la vida social y familiar era imposible. Al respecto los educadores y maestros explicaron que las jornadas largas condenaban al hombre a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber ⁵².

Como vemos, en la disciplina jurídica se requiere de que el profesionista esté al pendiente del trabajo encomendado, no importando cuantas horas le dedique, éste hecho va en perjuicio del pasante, porque al estar pendiente de los trámites y fallos que emita la autoridad competente en relación al asunto que está llevando padece de un desgaste físico y mental que menoscaba su salud. Así, observamos que su horario no se respeta de acuerdo con lo que establece la legislación laboral, ya que su jornada de labores es

⁵² Cfr. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p.272.

completamente variable prevaleciendo generalmente horarios excesivos.

En ocasiones el pasante acude al centro de labores para desarrollar sus actividades cotidianas, no obstante, de que exista mucho trabajo o no se le asigne labores, a pesar de estas circunstancias este sujeto está cumpliendo con su jornada de trabajo.

Es fundamental apreciar que la jornada diurna, nocturna y mixta abarcan el siguiente periodo:

"Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará nocturna".

Es importante para nuestro tema, comentar que el ejercicio profesional del pasante versa en una jornada diurna o mixta, pero al existir una enorme carga de trabajo, tienen que finalizar su labor después de este horario y el tiempo extra no se les computa.

"Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

"Artículo 67. ...Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Por norma general el trabajador que labora horas extras recibirá el doble por cada hora de trabajo. En este mismo orden de ideas al trabajar los pasantes tiempo extraordinario nunca le es retribuido, siendo objeto de los abusos del patrón, si observamos minuciosamente esta circunstancia el abogado patrono refuta este derecho alegando que su pupilo debe cumplir con sus tareas, porque en la práctica no se puede dejar para otro día el trabajo a manera de crear sentido de responsabilidad al pasante.

Como hemos mencionado anteriormente, la jornada es muy variable para los pasantes, ya que sobrepasa los derechos mínimos a que son acreedores los trabajadores. Un notable ejemplo de estos excesos lo encontramos en los despachos especializados en la materia penal donde no existen días de descanso, en cuanto que los clientes solicitan apoyo cuando son puestos a disposición de la autoridad competente, en este caso el Ministerio Público, que labora todos los días del año, las 24 horas del día; paralelamente a esto existen ocasiones que el pasante se ve obligado a ir a otro Estado para cumplir con su trabajo, no importándole al patrón si tiene clases o simplemente problemas personales, originando de esta manera la ampliación de la jornada de trabajo.

Es importante comentar sobre el derecho que tiene el pasante de disfrutar del descanso semanal, al respecto la ley cita lo siguiente:

"Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

En el despacho donde labora el pasante, generalmente realiza sus actividades de lunes a viernes, pero también se presenta el supuesto de que el patrón puede pedir a los pasantes que acudan sábado y/o domingo medio día

para que lo apoyen en el trabajo, por ejemplo a ordenar la organización interna del despacho, terminar escritos pendientes entre otras labores.

“Artículo 71. En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso sea el domingo.

Los trabajadores que presten el servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

Los pasantes que laboren los días domingos disfrutarán de una prima adicional de un 25% sobre el salario que percibe ordinariamente. Además tendrán derecho de un salario doble en términos del artículo 73, que menciona:

“Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

A manera de reflexión comentamos que los días de descanso son aquéllos en los cuales el trabajador no presta sus servicios, éstos días pueden ser semanales u obligatorios, éstos últimos son otorgados porque son logros laborales que han conseguido los empleados y que son dignos de reconocerse.

Cabe subrayar, que se otorga el día de descanso a los trabajadores con el fin de que se recuperen física y mentalmente, porque se ha comprobado que los trabajadores descansados tienen un mayor rendimiento, y concentración en su trabajo.

El pasante sufre un desgaste considerable porque tiene las presiones de salir bien en la escuela y el de realizar de manera responsable sus labores en el despacho de lunes a viernes, cumpliendo todas sus obligaciones, e incluso los sábados y domingos, lo que conlleva a que sufra un detrimento en sus estudios por lo que notamos que la jornada de trabajo para estos sujetos en la práctica no se acata a los lineamientos legales.

3.2. SALARIO.

Al acudir los pasantes a sus centros de labores, es justo que reciba una retribución económica que sea acorde con su jornada de trabajo, tal como lo señala el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por lo regular el pasante no recibe un salario sino "gratificaciones", en vez de un sueldo fijo que puede ser cobrado en determinado tiempo; estas gratificaciones se encuentran supeditadas al estado de ánimo del patrón, y que nunca son remuneradoras para el pasante.

Para cualquier trabajador el salario es el ingreso más importante que tiene para poder subsistir y mantener a su familia, es decir, para satisfacer sus necesidades básicas como son comida, vestido, y vivienda; no hablemos de divertirse que sólo son expectativas cada vez más difíciles de alcanzar. Ante esta realidad, la vida del pasante es muy precaria, porque sin más ingreso que esas gratificaciones, tiene que cubrir todos sus gastos como son el transporte para acudir ir a su trabajo, tomar alimentos, realizar diligencias fuera del centro de labores, incluso para dirigirse a la escuela.

Cabe señalar, que existen despachos en donde les otorgan un salario mensual a los pasantes, pero esta cantidad resulta aún insatisfactoria

porque se acostumbra a pagar una retribución inferior al mínimo por lo que consideramos este hecho un medio ventajoso para el patrón. Es indignante esta anomalía que realizan los Licenciados en Derecho, pues ellos como defensores de las garantías sociales, saben que esta retribución es inhumana ya que no cubre los objetivos de allegar al empleado de satisfactorios.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo determina lo siguiente "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Como vemos, esta disposición pugna por mejorar la condición económica del trabajador, sin embargo, la inflación que aqueja a la sociedad reprime este ideal, esta situación no es ajena al estudiante de derecho, a pesar de las prerrogativas constitucionales por lo que es digno de reconocer el constante esfuerzo que realiza este sujeto de sacrificar sus derechos mínimos a cambio de aprender el arte de la abogacía.

A nuestro parecer se debería otorgar al pasante el salario mínimo, esto lo fundamentamos en el artículo 90 de la ley en comento: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Lo que ocurre en la realidad es totalmente diferente, el salario mínimo; como sabemos es insuficiente para cualquier trabajador, por lo que éste tiene que buscar otra fuente de ingresos para subsanar esta deficiencia, y si los trabajadores genéricamente perciben el salario mínimo que se puede esperar de un pasante que solo recibe "gratificaciones" de vez en cuando; pues el argumento que expone el abogado patrono para exentarse de esta obligación que le impone la legislación laboral, es al manifestar que el pasante está adquiriendo conocimientos prácticos que en la aulas de estudio no se enseñan, por lo que consideran poco ético que el estudiante exija este beneficio de remunerar el tiempo de enseñanza a la que se sujeta diariamente.

Igualmente señalan los patronos que no tiene derecho el pasante de exigir salario porque la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional en su artículo 68 prohíbe expresamente que la persona que ejerza alguna profesión sin título debidamente registrado no podrá cobrar honorarios porque es una conducta ilícita, así lo vemos en la siguiente jurisprudencia.

"PROFESIONES, CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 68 DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 5° CONSTITUCIONAL, QUE PROHIBE SE COBREN HONORARIOS POR PERSONAS QUE NO SEAN PROFESIONISTAS. El artículo 68 de la Ley de Profesiones, estipula que ninguna persona que ejerza alguna profesión sin título debidamente registrado podrá cobrar honorarios esta norma no transgrede el artículo quinto de la Constitución Federal que establece la justa retribución por servicios profesionales. Una interpretación sistemática si lo exige, es ilícita de acuerdo

con el artículo 250 fracción II del Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales, la actividad que desempeñan las personas que se dedican a ejercer la abogacía sin título por lo que consecuentemente una persona carece de derecho de cobrar honorarios por dedicarse a una actividad ilícita, es lícito ejercer la abogacía sin título, luego entonces, no es permitido jurídicamente cobrar honorarios por esa actividad”

Amparo en revisión 9024/66 Fernando Barón de Oca, 21 de julio de 1970, mayoría de votos, ponente Mariano Ramírez Vázquez, disidente Ezequiel Burgete Ferrera y Ernesto Aguilar Álvarez, séptima época vol. 19 primera parte pagina 69 actualización VI laboral tesis 588.

En nuestra opinión consideramos totalmente injusto que no cobremos remuneración alguna por las diligencias que realizamos, porque en la mayoría de las ocasiones llevamos a cabo todo el proceso, sin embargo, el Licenciado es el beneficiado económicamente, ya que le pagan sus honorarios y sólo a nosotros los pasantes nos otorgan una bonificación mínima por todo el trabajo que desarrollamos.

El argumento que se les da a los pasantes es que por la falta de una retribución económica a cambio le está proporcionando los conocimientos necesarios para el ejercicio de su profesión y que mejor debería ser que el pasante le pagara al profesionista por transmitirle sus conocimientos.

A manera de reflexión el pasante debe contar con un salario que le sirva para solventar sus necesidades, asimismo, para que no descuide el trabajo que le es confiado buscando otro empleo simultáneo.

Es digno de mención señalar que otro derecho consagrado en la Constitución en beneficio de cualquier trabajador es el aguinaldo, esta adición

complementa el salario mínimo o mínimo profesional a que es acreedor el empleado; es importante citar que éste se recibe al final de cada año como recompensa al esfuerzo individual de cada empleado en el centro de labores.

Esta percepción es motivada por el incremento de precios ocasionados en diciembre y enero porque el gasto familiar sufre un desequilibrio económico, originando que el trabajador tenga que pedir prestado o empeñe sus objetos personales a fin de allegarse de elementos necesarios para subsistir mientras reciben el próximo salario.

La figura del aguinaldo está regulado por el artículo 87 que señala lo siguiente: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre que será equivalente a quince días de salario por lo menos.

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

Es importante manifestar que una minoría de los despachos jurídicos donde los pasantes prestan sus servicios, es considerado el aguinaldo como un regalo de año nuevo que se concede a éstos estudiantes, debido al sentimiento que inspira ésta época del año, y no lo ven como el derecho que consagra la Constitución.

Por otra parte, es relevante subrayar que esta cantidad es inferior a la que señala la legislación laboral, porque no satisface las erogaciones que efectúa el pasante, en cuanto que no le son suficientes para adquirir algún bien,

ante esta realidad consideramos pertinente exigir a las autoridades del trabajo que hagan valer los derechos que a pulso han ganado los trabajadores.

3.3. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL PARA EL PASANTE DE DERECHO.

Al ir avanzando en el presente estudio hemos comprobado que el trabajo de pasantía exige del estudiante destreza y capacidad suficiente que acredite su trabajo, de acuerdo a lo anterior notamos que la carrera de Licenciado en Derecho requiere de estudios profesionales para conocer el arte del litigio.

Ante esta inminente realidad consideramos injusta esta condición a la que está sujeto todo pasante, en cuanto que no se puede comparar la labor que realizan los demás trabajadores que se dedican a algún oficio o que prestan algún servicio, a la actividad intelectual que desarrolla el estudiante autorizado para practicar su profesión.

Es fácil apreciar que la subordinación a la que estamos expuestos nos remite a tener obligaciones inherentes al buen desempeño de la faena encomendada, derivado de ésta condición, emitimos nuestra opinión en el sentido de que se incorporen a éstas personas dentro del catálogo de salarios mínimos profesionales, estipulándose una retribución remuneradora a favor de los pasantes.

Para lograr este objetivo la autoridad competente deberá realizar una investigación exhaustiva para calcular el monto tope, al cual los patrones estarán expuestos a cumplir en beneficio del futuro Licenciado.

Es menester señalar que el artículo 91 de la ley vigente hace alusión de dos clasificaciones de salario:

"Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse en una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas".

Claramente observamos la legalidad de la figura del salario mínimo y del salario mínimo profesional, sin más preámbulos consideramos que es la principal base para sustentar nuestro criterio de que se le devengue al pasante su salario tomando en consideración el salario mínimo profesional, por su parte el artículo 93 agrega que:

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

Como vemos, el legislador contempla que cualquier profesión debe sujetarse al pago del salario profesional, por tanto, el pasante que preste sus servicios a un despacho o a una dependencia gubernamental, deberá hacer valer sus derechos en razón a lo reglamentado en el artículo en comento.

Para fijar el salario que rige a nivel nacional el artículo 123 fracción VI Constitucional faculta a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para que determine el monto a pagar en cada área geográfica de acuerdo a la actividad laboral.

En cuanto a la estructura orgánica de esta Comisión señalaremos que se conforma de acuerdo a lo establecido en el artículo 551 de la Ley del Trabajo de la siguiente forma:

- 1) Un Presidente;
- 2) Un Consejo de Representantes; y
- 3) De una Dirección Técnica.

Respecto a las atribuciones que se les impone a cada área observamos que el Presidente de la Comisión tiene la función de vigilar el desarrollo del plan de trabajo del organismo que está a su cargo, así mismo, tiene la facultad de ordenar que se efectúen las investigaciones que juzguen convenientes para determinar el salario, a manera de que a la conclusión de dicho proceso se notifique los resultados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, el Consejo de Representantes tiene las siguientes atribuciones: aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica, dar voto aprobatorio para la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento, fijar los salarios mínimos generales y profesionales por citar los más relevantes.

En cambio, la Dirección técnica realiza los estudios necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales, publicar anualmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de los productos en cada sector poblacional del país, al igual, de cómo se manifiesta estos en el poder adquisitivo de los salarios.

Consideramos valioso aportar, que ésta Comisión no defiende apropiadamente los intereses de los trabajadores, ya que los salarios que imperan realmente no satisfacen las necesidades básicas de subsistencia, de tal manera, reflejamos nuestra indignación por dejar a la ligera aspectos relevantes como el de incluir en su listado de profesiones la actividad de los pasantes, pues si bien es cierto, son trabajadores que realizan una actividad laboral lícita mereciendo por ello un salario digno y justo a manera de alentar sus sacrificios en el ámbito académico.

3.4. REPARTO DE UTILIDADES.

El término Reparto de Utilidades, está enfocado a las ganancias de capital que se generan en cualquier negocio en las cuales, el trabajador ha sido el factor esencial para captar los recursos con la prestación de sus servicios.

El artículo 123 fracción IX de la Carta Magna cita que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, consideramos vital enunciar que son acreedores a recibir esta aportación los trabajadores que tengan laborando sesenta días o más en una empresa.

Apegándonos a lo dispuesto en la ley de la materia en el artículo 117 encontramos que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", respecto a este organismo es fundamental agregar que su objetivo primordial es fijar y revisar el porcentaje de las utilidades que corresponde a cada trabajador.

Es importante comentar, que para determinar el porcentaje que se otorgarán a los trabajadores, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía social y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria inversión de capitales, en nuestra opinión estas medidas sirven para repartir de forma más equitativa las ganancias generadas, evitando que éstas se acumulen en las cuentas bancarias de los patrones.

Este organismo ha considerado justo que los trabajadores participen en un diez por ciento de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios.

La ley expresa las circunstancias en la cual los patrones se eximirán de la participación de las utilidades, así tenemos:

“Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad el producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas.
- III. Las empresas de industria extractiva de nueva creación durante el periodo de explotación

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocida por las leyes que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

VI. Las empresas que tengan capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen".

En todos los despachos jurídicos notamos la alevosía de los patrones al no reportar ninguna ganancia ante la autoridad competente, a manera de evadirse de esta prestación, que es muy importante para los trabajadores, si bien es cierto, gracias al desempeño profesional que realizan los pasantes, es que se resuelven la mayoría de los litigios que le son confiados, generando indudablemente utilidad, mismos que sería conveniente que se repartieran de acuerdo a lo que establece el término legal.

3.5. VACACIONES.

El derecho a vacaciones que tiene el trabajador es muy importante porque de esta forma se recobran las energías, se puede convivir un poco más con la familia y liberarse del estrés cotidiano. Por ésta razón el legislador incluyó el rubro de vacaciones en el artículo 76 de nuestra legislación laboral.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hemitado su criterio sobre esta figura jurídica:

"VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimocuarto año tendrá derecho a dieciséis días y así sucesivamente".

Precedente Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora

Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Juan Díaz Romero.

Representa para nosotros gran interés la opinión de Mario de la Cueva, quien afirma que las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, ya que su finalidad es conceder al trabajador un período de descanso continuo de varios días, porque devuelve a los hombres sus energías y sus ganas de trabajar, así mismo, le permite acercarse a su familia y disfrutar de una sana recreación.

El aumento de los días de vacaciones por los años de servicio, es como una recompensa por el tiempo que el trabajador ha laborado, por tal motivo, no son renunciables y no pueden ser compensados por una remuneración, a excepción del caso en el cual la relación laboral finaliza antes del año, en este supuesto el patrón deberá pagar al trabajador en forma proporcionada su equivalente dependiendo del tiempo en que haya prestado sus servicios. Al respecto Miguel Borrel Navarro expone dos hipótesis que aluden a las posibilidades en que se puede compensar el derecho de vacaciones con el pago de una remuneración en efectivo:

1) "Cuando el trabajador termina su relación de trabajo antes de cumplir un año de servicios, pues en ese caso se le deberá pagar en efectivo por concepto de vacaciones, una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados; a esto se le llama pago proporcional de vacaciones..."

2) Cuando substituyendo la relación de trabajo, el año anterior no fue trabajado en su totalidad. Con esto se trata de evitar la explotación de la fuerza de trabajo temporal, menor de un año"⁵³.

⁵³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., p. 131.

Estamos de acuerdo con este autor de que se pague el tiempo que debemos disfrutar de vacaciones, puesto que ya realizamos el trabajo pactado, esta medida es con el fin de que los patrones no abusen de los trabajadores que desafortunadamente no computen el tiempo establecido por la ley.

Además, la misma ley señala que se debe de realizar el pago de un 25 por ciento sobre los salarios devengados durante el periodo de vacaciones, para que al tomarlas tenga un ingreso adicional y pueda sufragar los gastos que se generen, cabe subrayar, que las vacaciones se otorgan dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Esta prerrogativa para los pasantes de derecho es casi imposible de alcanzar por el corto tiempo que se puede dar su relación de trabajo, no obstante, se encuentra establecido en la ley por tal motivo se debería otorgar para que el empleado descanse del trabajo rutinario y pueda desarrollar otras actividades como practicar un deporte o visitar algún centro turístico.

4. RIESGOS DE TRABAJO.

Por lo regular, cualquier trabajador está expuesto a sufrir un riesgo de trabajo como son accidentes o enfermedades; el pasante de derecho no se encuentra ajeno a estas circunstancias.

El artículo 123 Constitucional en su fracción XVI establece que: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como

consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen”.

Entendemos que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo. Es importante señalar que ambas figuras afectan notablemente la salud física y emocional del trabajador y ocasionan sin duda un bajo o nulo rendimiento laboral.

En cuanto al accidente de trabajo, podemos señalar que es toda lesión orgánica o perturbación funcional que es derivada de una causa exterior que sobrevenga por causa del trabajo, provocando la muerte del trabajador o una incapacidad para laborar

Claramente la ley señala en su artículo 474. “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste...”.

Como vemos, si al pasante le llegare a suceder algún accidente dentro de su horario de labores no tendría ningún tipo de prestación médica porque los patrones desvían su obligación de sufragar los gastos que ocasiona éste tipo de riesgo de trabajo, sustentando que son aprendices y no trabajadores, por lo que no son acreedores a éste derecho; de tal modo existe la falta de conciencia de los patrones al no asegurar a sus pasantes, por lo que consideramos imprescindible exhortarlos para que los incorporen al I.M.S.S. y así ellos estén tranquilos de que si sufren cualquier problema que afecta la integridad corporal de sus trabajadores se les dará la atención médica debida para su pronto restablecimiento.

Dentro de éste rubro, quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, por lo que consideramos primordial enunciar que los patrones deben tomar en cuenta estas circunstancias, ya que el pasante diariamente corre el riesgo de sufrir algún accidente durante el trayecto de su centro de labores a su casa, igualmente, hacemos inclusión dentro de ésta categoría los ocurridos al acudir a los diversos órganos de administración de justicia, así, como aquéllos suscitados por realizar encargos personales del patrón y de las visitas o entrega de documentación a la clientela.

Por otra parte, la legislación laboral estipula en su artículo 475. "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

En la actividad del pasante notamos que puede éste adquirir o contraer alguna enfermedad, entre las más comunes tenemos la disminución de la agudeza visual por leer en exceso, o bien, por estar un periodo prolongado en la computadora, asimismo, puede padecer sordera, laringitis crónica por citar algunas enfermedades y las emocionales como la neurosis por el constante estrés al que están expuestos.

Estamos de acuerdo con Jesús Castorena, quien afirma que entre el accidente y la enfermedad hay diferencias profundas. Algunas se refieren a la causa, sabida y definida en la enfermedad, de tal manera que se tiene la certeza de que los trabajadores de ciertas profesiones contraerán determinados padecimientos; desconocida en el accidente, aunque previsible y de la que no se tiene la certeza que se desencadenará; de acción lenta en la enfermedad, opera un proceso patológico; de acción súbita en el accidente, provoca una lesión orgánica; la casualidad (causa anterior), está diluida en las instalaciones

para producir la enfermedad; en los accidentes se encuentra concentrada, para desencadenarse.

Otras se refieren a los efectos; en el accidente la lesión corporal es visible, aprehensible y apreciable por los sentidos; por regla general, en la enfermedad se trata de un proceso oculto que va minando el organismo hasta traducirse en un padecimiento más o menos grave. Igualmente hace alusión a la forma de tratarse, el accidente por vías quirúrgicas, la enfermedad por vías médicas ⁵⁴.

Los riesgos de trabajo pueden producir las siguientes consecuencias:

- 1.- La muerte del trabajador.
- 2.- Incapacidad permanente total.
- 3.- Incapacidad permanente parcial.
- 4.- Incapacidad temporal.

Es menester señalar que la incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida; la incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar y la incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Una vez, que sea catalogado el tipo de incapacidad conforme a lo establecido por la ley se procederá a pagar la indemnización correspondiente

⁵⁴ Cfr. CASTORENA Jesús. J. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit., p.154.

de acuerdo a la tabla de valuación de incapacidades, cuyo monto será otorgado al trabajador afectado, la cual aumentará anualmente.

Igualmente, el trabajador incapacitado tendrá derecho a recibir atención médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, administración de medicamentos, y material de curación, ya sea que los proporcione el patrón o el Instituto Mexicano del Seguro Social. Consideramos importante agregar que el artículo 489 de la legislación laboral expone que no libera al patrón de responsabilidad:

“I. Que el trabajador explicita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo.

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona”.

Ante tal situación, es conveniente que los patrones se apoyen en el I.M.S.S., a fin de sufragar los gastos ocasionados por los riesgos de trabajo, al igual de adoptar esta medida, es fundamental que se establezca en el centro de labores como sistema preventivo de accidentes o enfermedades profesionales un reglamento de higiene y seguridad, mismo que deberá estar expuesto en lugares visibles.

Cabe recordar, que la mayoría de los pasantes no están protegidos contra los riesgos de trabajo, sin embargo, es relevante comentar que algunos patrones si se preocupan por ellos ya que los registran ante el I.M.S.S.; algo muy cierto, es que un gran porcentaje de abogados patronos no tienen la voluntad de ayudar a sus trabajadores, pero la realidad imperante en nuestro ámbito jurídico nos hace reflexionar lo importante que es aplicar los principios de la seguridad social en todos los sectores de la población.

5. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y el adiestramiento son otros conceptos importantes que encontramos en la fracción XIII del artículo 123 "las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Al respecto, comentamos que la capacitación tiene como objetivo preparar al trabajador en todo lo necesario para que pueda desempeñar de forma adecuada otro puesto distinto al que ocupa, y el adiestramiento perfeccionando las habilidades del trabajador, para que pueda desarrollar correctamente las actividades del trabajo que realiza, en nuestra opinión, ambas figuras contribuyen para hacer más útiles y diestros a los empleados, logrando con ello obtener una mayor productividad y calidad en los bienes y servicios que prestan.

La legislación laboral establece en el "Artículo 153-a. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Los patrones pueden convenir con sus empleados, el lugar donde se impartirá la capacitación y el adiestramiento, el cual puede llevarse a cabo fuera o dentro del centro de labores, ya sea por conducto del personal que determinen las partes, siendo éstas internas o externas como las escuelas,

institutos, academias o igualmente pueden adoptar los programas que la Secretaría de Educación Pública tiene establecidos para tal efecto.

La capacitación y adiestramiento tendrán que impartirse dentro del horario de labores, a excepción de que las partes lo estipularan de otra forma y que el trabajador quiera capacitarse en el curso que se le inscribe, también se le da la opción de que reciba preparación en otras materias que sirvan de provecho para el trabajo que desempeñan.

Los trabajadores tienen la obligación de asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento, así como, presentar los exámenes y evaluaciones que establece el plan de estudios.

Algo muy importante, que hay que señalar al respecto es que cuando el trabajador se niega a recibir capacitación y adiestramiento, el patrón no estará obligado a otorgarle ascensos, ocupar puestos de nueva creación; en este supuesto el patrón deberá notificar a las autoridades competentes de la negativa del trabajador a capacitarse y adiestrarse y por el contrario si el patrón se negare a dar la capacitación la Suprema Corte de Justicia ha emitido el siguiente criterio:

"PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE IMPARTIRLOS. Las obligaciones que imponen los artículos 153 N, 153 O y 153 S, de la Ley Federal del Trabajo, no establecen como excepción para cumplirlas, la no participación de los trabajadores en la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento, en consecuencia, si la capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores, la obligación de impartirla es por parte del patrón, pues dichos preceptos obligan

indirectamente al patrón a agilizar la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya que de lo contrario el solo hecho de que el patrón aduzca que no llegó a ningún acuerdo con los trabajadores, bastaría para hacer nugatorio ese derecho”.

Sexto tribunal colegiado en materia administrativa del primer circuito. Amparo directo 366/89. Elias Pando, s.a. de c.v. 19 de abril de 1989. unanimidad de votos. Ponente Mario Pérez de León Espinoza. secretario Francisco Alonso Fernández Barajas. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo III, enero-junio de 1989,segunda parte-2, p. 584.

Como lo especifica la ley, la capacitación y adiestramiento tendrán por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Dentro del centro de trabajo se instituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que se compondrán por un igual número de representantes de los trabajadores y patrones; éstas vigilarán como se instrumenta y opera el sistema y que otros procedimientos se deben implantar para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Es menester mencionar, la obligación de los trabajadores de asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del proceso de

capacitación y adiestramiento, así, como presentar los exámenes y evaluaciones que establece el plan de estudios.

Como vemos, la responsabilidad se puede tomar en dos sentidos tanto para el trabajador como para el patrón; en el caso de este último si existiera su negativa es equiparable a una falta de probidad tal como lo asevera la Suprema Corte.

"CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD". De acuerdo con la tesis jurisprudencial número 1436, visible en la página 2091 del apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, segunda parte, volumen V, por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, es decir, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

Precedente: tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Amparo Directo 588/92. Paula Lara Gálvez. 10 de septiembre de 1992. unanimidad de votos. ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. secretaria: Edith Alarcón Meixueiro.

Amparo Directo 589/92. Julia Magdaleno Mosqueda. 2 de septiembre de 1992.

unanimidad de votos. ponente: Jose Angel Mandujano Gordillo. secretaria: Julieta Maria Elena Anguas Carrasco.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XII, septiembre de 1993, p. 188".

Estamos completamente de acuerdo con esta tesis, ya que sólo existe una forma de que los patrones otorguen la capacitación y esta es obligándolos si es necesario para cumplir con los preceptos establecidos en la legislación laboral.

Hemos señalado cuales son los puntos que son más importantes sobre la capacitación y el adiestramiento instituciones que son indispensables para la actividad de los trabajadores, pero ahora nos enfocaremos al pasante de derecho.

El pasante al ser contratado en algún centro de labores desconoce en principio que se realiza en este lugar, tiene una vaga idea del servicio que va a prestar, pero en el momento que el patrón le pide que desempeñe determinada actividad tiene que hacerla por sus propios medios sin apoyo del abogado patrono, sin embargo, algunos compañeros le explican los pasos que debe seguir y así aprenda los secretos del oficio.

Opinamos, que desde que ingresa el pasante a un despacho el patrón debe procurar darle el adiestramiento indispensable para que pueda llevar a cabo sus labores sin ningún problema y posteriormente, si así lo desea ambas partes, lo capacite para ocupar un puesto de una jerarquía mayor.

Hemos visto a través del presente trabajo, como la actividad del pasante se ha transmitido hasta nuestros días, en cada una de sus etapas

siempre padeció innumerables abusos por parte de los patrones, reflejándose sobre todo en los aspectos laborales, en donde no han gozado de los derechos mínimos que todo ciudadano debe de tener.

Es fundamental señalar, que la ciencia jurídico-laboral debe reformar sus disposiciones para proteger la figura del pasante, dándoles el lugar que merecen como sujetos de la relación laboral.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, nos revelan situaciones indignantes como seres humanos que somos, porque los pasantes laboran horas excesivas a lo que marca la ley, que en ocasiones afectan notablemente el nivel académico del estudiante, puesto que su sentido de responsabilidad y obediencia hacia el patrón, implica que deje a un lado sus actividades escolares por concluir el trabajo que le es confiado.

De la misma forma, aceptan cualquier condición de trabajo con tal de aumentar su nivel cultural, a través de la práctica por ejemplo no reciben un salario que cubra los gastos más elementales como son comida, vestido, habitación y transporte; también se ven totalmente desprotegidos contra los riesgos de trabajo que cotidianamente están expuestos a sufrir; de la misma forma no son acreedores del aguinaldo, del reparto de utilidades y de las vacaciones y esporádicamente recibe capacitación y adiestramiento.

Por lo que consideramos justo, que los patrones se comprometan a respetar los lineamientos básicos de los que hace alusión la legislación laboral, a manera de que la pasantía se incremente en el porcentaje de estudiantes que pongan a disposición de la colectividad sus conocimientos, es decir, al adquirir la práctica necesaria el pasante se incorpora a la sociedad prestando sus servicios que representan utilidad considerable mejorando indudablemente la vida de las personas que están a su alrededor.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Es fundamental reconocer el trabajo de los pasantes de derecho y de los demás pasantes de diversas áreas culturales, en el sentido de que sacrifican su tiempo de estudio y de convivencia familiar, con tal de adquirir práctica y elevar su nivel profesional, derivado de esta circunstancia es ineludible dejar fuera de la protección legal a los estudiantes que no cuentan con la Carta de Pasantes que expide la Dirección General de Profesiones, por lo que es primordial que en la normatividad que regule la relación laboral de los pasantes extienda su ámbito de protección hacia todos los pasantes que cuenten o no con la autorización legal de la autoridad competente.

SEGUNDA. Los pasantes que prestan sus servicios en algún despacho, dependencia gubernamental o en empresas privadas, están sujetos a la subordinación elemento esencial para establecer la relación laboral, ya que se somete a los órdenes y dirección del patrón, por lo que consideramos importante que éste se apegue a los lineamientos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. La falta de retribución para el trabajo que desarrollan los pasantes, origina que abusen de la buena fe de los estudiantes al pagarles con una gratificación que es inferior al salario mínimo, circunstancia que es contraria a derecho. Por tal motivo creemos, que es obligación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el de fijar el salario mínimo profesional para el pasante en general, porque su trabajo tiene peculiaridades especiales que requieren de una buena formación profesional y la mejor manera de lograrlo es obteniendo una

remuneración justa que le permita allegarse de material suficiente para su preparación cultural.

CUARTA. El registro del pasante en el Instituto Mexicano del Seguro Social es uno de los objetivos que proponemos para cada estudiante que actualmente este desarrollando una actividad laboral, porque constantemente se encuentra expuesto a sufrir un accidente o padecer alguna enfermedad que de manera inmediata paraliza sus faenas diarias, esta medida es tendiente a garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica y a los servicios necesarios para la pronta recuperación del afectado.

QUINTA. Al encontrarse todavía el pasante cursando sus materias en su Institución educativa, es necesario que se le proporcione un período suficiente con goce de sueldo para que pueda preparar sus exámenes finales sin ningún tipo de presión, para que de esta forma logre obtener mejores calificaciones y no se vea perjudicado en su promedio, a manera de que este hecho contribuya a la mejor profesionalización del estudiante y logre alcanzar en un lapso corto su Título Profesional.

SEXTA. Consideramos vital exhortar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con la Dirección General de Profesiones, para que modifiquen las normatividades aplicables de la pasantía, en beneficio de los pasantes a manera de combatir las innumerables violaciones a sus derechos laborales, por lo que proponemos un "Acuerdo" con efectos de aplicación nacional tendiente a regular el trabajo de los estudiantes.

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE LAS NORMAS PARA REGULAR EL TRABAJO DE LOS PASANTES EN GENERAL.

MARIANO ALCOCER PALACIOS, Secretario del Trabajo y Previsión Social:

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 40, fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 2° y 2° Transitorio de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal y Territorios Federales y

CONSIDERANDO

Que el H. Congreso de la Unión decretó la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal y Territorios Federales, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de mayo de 1945.

Que es necesario regular la relación laboral existente derivado del trabajo que pone a disposición los pasantes de cualquier área científica, humanística y social, a las personas que solicitan sus servicios profesionales, con el fin de encuasarlos dentro del más estricto respeto a los derechos humanos, logrando consolidar la dignidad de los pasantes y forjar el incremento de trabajadores que representen beneficio a la sociedad.

Que es de interés público adecuar las legislaciones propias de la materia de Educación, de Profesiones y del Trabajo, a manera de evitar las violaciones a los derechos sociales de los individuos consagrados en el Artículo 123 Constitucional, en respuesta a los complejos problemas que

plantea la situación de los pasantes a nivel nacional, por lo que ; he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE LAS NORMAS PARA REGULAR EL TRABAJO DE LOS PASANTES EN GENERAL.

Capítulo I

Disposiciones Generales.

Artículo 1°.- Las presente normatividad es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo de los pasantes de todas las profesiones de las diversas áreas científicas y técnicas.

Artículo 2°.- Para los efectos de la presente disposición, se entenderá por:

PASANTE: Todo estudiante a nivel técnico o licenciatura que ha concluído el primer año de la carrera en la de dos años; el segundo en la de tres años y cuatro años; y el tercero en la de mayor duración, que cuenten o no con la Carta de Pasante expedida por la Dirección General de Profesiones, y que preste sus servicios profesionales;

LEY: La Ley Federal del Trabajo;

SECRETARÍA: Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y

DIRECCIÓN: Dirección General de Profesiones.

Artículo 3°.- Compete a la Secretaría conjuntamente con la Dirección velar el cumplimiento de las presentes normas, a través de la aplicación de las medidas necesarias, para su exacta aplicación.

Artículo 4°.- Se configura la relación de trabajo cuando existe la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Artículo 5°.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra, tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 6°.- Los pasantes en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Capítulo II Condiciones de Trabajo

Artículo 7°.- En ningún caso las condiciones de trabajo deberán ser inferiores a las fijadas en la Ley de la materia, mismas que a solicitud del trabajador podrán ser modificadas, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo.

La petición que efectúe el trabajador se realizará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 8°.- Las condiciones de trabajo han de ser proporcionadas a la naturaleza e importancia de los trabajos desarrollados, haciéndose constar por escrito en los términos del artículo 24 de la Ley relativa, dejando un ejemplar en poder de cada parte y otro en la Inspección de Trabajo del lugar donde se hagan las estipulaciones, de modo que esta vigile el respeto de las normas especiales y las generales de la ley.

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

Capítulo III Jornada de Trabajo

Artículo 9°.- La duración de la jornada de trabajo podrá fijarse de mutuo acuerdo entre las partes, pero en ningún caso deberá ser excesiva a lo señalado por los máximos legales e incompatible del horario en que el pasante curse sus estudios académicos y deba cumplir las obligaciones inherentes de la profesión.

Artículo 10.- El trabajador tendrá derecho a un descanso de media hora ininterrumpida por lo menos durante la jornada de labores.

Artículo 11.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 12.- La jornada de labores podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

La retribución del pago de las horas extraordinarias se sujeta a lo establecido en el artículo 67 y 68 de la Ley.

Capítulo III.
Descansos, Vacaciones y Permisos.

Artículo 13.- Los trabajadores por cada seis días de trabajo tendrán, un día de descanso semanal con pago de salario íntegro.

Artículo 14.- Los pasantes no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, en el supuesto de que se quebrante esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 15.- Después de un año de servicios continuos los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborables que aumentará con lo estipulado en la Ley.

Artículo 16.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes del cumplimiento del año en servicio.

Artículo 17.- De mutuo acuerdo las partes convendrán los permisos para faltar a las labores por asuntos de carácter académicos, siempre y cuando notifiquen la ausencia con un lapso de dos a tres días de anticipación.

Capítulo IV. Salario.

Artículo 18.- Los pasantes tendrán derecho a percibir un salario mínimo profesional.

Se entiende por salario mínimo profesional, la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo atendiendo a la profesión que se desarrolla.

Artículo 19.- Las Comisiones Regionales fijarán el salario mínimo profesional que deberá pagarse a los pasantes trabajadores, el cual será revisable anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, debiendo ser remunerador.

Artículo 20.- Los salarios de los trabajadores serán pagados en el lugar donde presten sus servicios, los días quince o último de cada mes.

Artículo 21.- La remuneración de los pasantes no podrá ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo, salvo el caso de pensión alimenticia decretada por la autoridad competente.

Artículo 22.- Los trabajadores, tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Son sujetos a esta disposición los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, cuya remuneración se realizará de manera proporcional conforme al tiempo que hubieren laborado.

Capítulo V.
Derechos y Obligaciones.

Artículo 23.- Son obligaciones del patrón:

- I.- Transmitir al pasante los conocimientos profesionales teóricos y prácticos relativos a su actividad;
- II.- Proporcionar los medios y utensilios necesarios para que el pasante efectúe las prácticas que se le encomiende;
- III.- Proporcionarle los viáticos requeridos cuando se trate de desarrollar una actividad foránea;
- IV.- Impartir capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo tercero bis de la Ley;
- V.- Conceder al pasante el tiempo necesario para que desarrolle las actividades propias del servicio y las actividades estudiantiles; y
- VI.- Otorgar al pasante un periodo mínimo de siete días, con goce de sueldo, para que se dedique al estudio de las materias académicas durante el periodo de exámenes ordinarios y finales.

Artículo 24.- Los derechos a que tiene lugar el patrón son:

- I.- Exigir el rendimiento profesional propio de la actividad;
- II.- Imponer medidas disciplinarias; y
- III.- Estar al pendiente de la situación académica del pasante.

Artículo 25.- Estará obligado el pasante a:

- I.- Respetar las instrucciones y prácticas que le encomiende el patrón;
- II.- Acatar los ordenamientos respectivos del centro de labores;
- III.- Procurar que su rendimiento sea lo más eficiente posible para un buen desempeño de su labor;
- IV.- Respetar y procurar mantener el prestigio de la persona física o moral que lo tenga bajo su tutela;

V.- Mantener el promedio de calificación mínima que exige la Dirección General de Profesiones; y

VI.- Apoyar al patrón en los casos que así lo requiera, apegándose a lo dispuesto en la Ley;

Artículo 26.- Los derechos de los pasantes son los siguientes:

I.- Acudir a los cursos, conferencias y demás eventos culturales a efecto de capacitación o adiestramiento en el área que lo ocupa;

II.- Tener un lapso de estudio, a efecto de acreditar las materias que cursa;

III.- Acudir puntualmente al centro de labores; y

IV.- Justificar cuando fuera posible las erogaciones realizadas con carácter de emergente que no estuviere contemplado dentro de los viáticos del pasante.

Capítulo VI.

Rescisión de la Relación Laboral.

Artículo 27.- Son causas de rescisión sin responsabilidad para el pasante:

I.- Que lo obligue el patrón a realizar actos o prácticas ilícitas que detrimenten la ética profesional;

II.- Que el patrón le imponga una jornada de trabajo que afecte su horario de estudios académicos;

III.- No recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; y

IV.- Por incurrir en actos de violencia, amenazas, injurias en contra del pasante y sus familiares.

Artículo 28.- Son causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

- I.- Por engaño del trabajador respecto a su situación académica mostrando certificados falsos;
- II.- Por incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra del patrón y de sus compañeros de trabajo;
- III.- Ocasionar el pasante intencionalmente perjuicios al patrón;
- IV.- Concurrir al centro de labores en estado etílico o bajo la influencia de alguna sustancia psicotrópica o enervante;
- V.- Tener el pasante más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días no teniendo permiso del patrón o causa justificada;
- VI.- No obedecer al patrón en las actividades designadas por él, siempre y cuando éstas versen del trabajo contratado; y
- VII.- Cometer actos inmorales dentro del centro de labores.

Capítulo VII.

Riesgos de Trabajo.

Artículo 29. En el despacho, empresa o dependencia gubernamental se deberán adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

Artículo 30. El patrón tiene la obligación de inscribir a los pasantes al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 31. Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo deberán comunicarlo inmediatamente a su jefe, a fin de tomar las medidas pertinentes; por su parte el patrón dará aviso a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo, para efecto de que se realicen las

diligencias necesarias en cuestión al otorgamiento de las indemnizaciones correspondientes, de conformidad a lo establecido en la Ley de la materia.

Capítulo VIII Medidas Disciplinarias.

Artículo 32. Las violaciones a las disposiciones de los anteriores capítulos serán coaccionadas por la primera infracción bajo amonestación de tipo verbal, la segunda de manera escrita y la reincidencia ameritará la suspensión temporal hasta por cinco días consecutivos sin goce de sueldo.

Artículo 33. Los pasantes gozarán de la garantía de audiencia, toda vez, que cometan actos contrarios a derecho, por lo que el patrón deberá levantar el acta administrativa correspondiente que se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Inspección del Trabajo.

Artículo 34. Se le revocará la autorización de pasante que expide la Dirección General de Profesiones por las siguientes causa;

- I. Comprometer al profesionista en actos ilícitos;
- II. Por tener un promedio inferior al establecido en la ley de la materia; y
- III. Reincidir en actos que atenten en contra de la moral, las buenas costumbre y la ética profesional.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Dirección General de Profesiones, promoverán la presente normatividad en todos los Colegios de Profesionistas, para establecer vínculos integrales para la protección de los pasantes.

México, Distrito Federal, a 12 de enero del 2000.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social, Mariano Alcocer Palacios.- Rúbrica.

BIBLIOGRAFIA

- ADAME GODDARD, Jorge et al. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., 1994.
- ALONSO OLEA, Manuel. Instituciones de Seguridad Social, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1981.
- BARRET, Francois. Historia del Trabajo, cuarta edición, Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 1971.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional y Amparo, tercera edición, Porrúa, México, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T.I., Omeba, Madrid, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, "Derecho Individual del Trabajo", T.II. Vol.3, tercera edición, Heliastra, Argentina, 1989.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio. Introducción al Derecho Mexicano, "Derecho de la Seguridad Social", U.N.A.M., México, 1981.
- CARRO IGELMO, José Alberto. Historia Social del Trabajo, séptima edición, Bosch, Barcelona, 1986.
- CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero "Derecho Sustantivo", sexta edición, s.e., México, 1984.
- CASTRO GUTIERREZ, Felipe. La Extinción de la Artesanía Gremial, Instituto de Investigaciones Históricas, U.N.A.M., 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales, "Comentarios y Jurisprudencia", Esfinge, México, 1970.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I., décima edición, Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I., tercera edición, Porrúa, México, 1996.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. III, segunda edición, Depalma, Argentina, 1997.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1991.

GONZALEZ BLACKALLER, Ciro E. Hoy en la Historia, Herrero, México, 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimoséptima edición, Porrúa, México, 1990.

GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel et al. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano, novena edición, Porrúa, México, 1990.

LOZANO, Francisco. Cuarto Curso de Derecho Civil, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, quinta edición, México, 1987.

KORNEL ZOLTAN, Mehesz. Advocatus Romanus, Víctor P. Zavallia, Buenos Aires, 1971.

MANZANARES MARTINEZ, Domingo A. Temas de Historia Social del Trabajo, vigésimo cuarta edición, s.e., Barcelona, 1992.

MOLIERAC, Jean. Indiciación a la Abogacía "Traducción de Pablo Macedo", tercera edición, Porrúa, México, 1986.

POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, "Derecho Colectivo de Trabajo", T. II., Ediar, Argentina, 1961.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México, 1985.

RAMIREZ TENA, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, vigésima cuarta edición, Porrúa, México, 1994.

- RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. La Teoría del Riesgo del Trabajo. Pac, México, 1988.
- ROJAS MENDEZ, Jorge et. al. Historia, quinta edición, Esfinge, México, 1985.
- SAYEG HELÚ, Jorge, Historia Constitucional de México, segunda edición, Pac, México, 1986.
- SIERRA, Justo. Evolución Política del Pueblo Mexicano, Fondo de Cultura Económica, México, 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, segunda edición, Porrúa, México, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésimo vigésima novena edición, Porrúa, México, 1999.
- Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera edición, Anuarios Faser de México, México, 1935.
- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Exposición de Motivos de la Ley de 1970. Comentada por Baltasar Cavazos Flores et al. vigésima séptima edición, Trillas, México, 1995.
- Ley del Seguro Social, Primera Sección, D.O.F., del 21 de diciembre de 1995.
- Código Civil para el Distrito Federal, sexagésima novena edición, Porrúa, México, 1999.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Sista, México, 1999.
- Ley General de Educación, Primera Sección, D.O.F. del 7 de abril de 1993.

Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal y Territorios Federales, Primera Sección, D.O.F., del 26 de mayo de 1945, reformado en 1993.

Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal y Territorios Federales, Primera Sección, D.O.F., del 1° de octubre de 1945, reformado en 1975.

Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Sista, México, 1999.

Exposición de Motivos de la Ley General de Educación, Año II, N° 19, Cámara de Diputados, 1993.

Exposición de Motivos de la Ley Reglamentaria del Artículo 4° y 5° Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal y Territorios Federales, Año I, T.I., N°49, Cámara de Diputados, 1943.

Bandos, Vol. III, N° 54, Archivo General de la Nación.

OTRAS FUENTES

Diccionario Enciclopédico, Uteha, México, 1952.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., T.I., séptima edición, Porrúa, México, 1994.

