

2-78



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

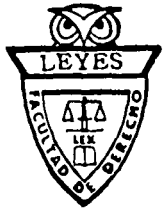
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"EL OTORGAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS PASANTES DE UNA CARRERA PROFESIONAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA BERTHA ALEJANDRA GASPAS DEL ANGEL

ASESOR: DR. JOEL SEGURA MATA



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS.

A JESUCRISTO: *Por darme el privilegio de vivir y la dicha de alcanzar una meta más en mi vida.*

A MIS PADRES. MA. DE LA LUZ Y HECTOR: *Por que me dieron la vida. Y por que me han legado la mejor de las herencias, mi carrera profesional.*

A MI ESPOSO. JOSÉ: *Por la ayuda esencial que me distes para culminar este trabajo. Y por esos momentos de alegría y lucha juntos.*

A MI HIJO. JOSÉ ALEJANDRO: *Por su amor y por ser la inspiración y el motivo de mi vida.*

A MIS HERMANOS. ROSA, HECTOR, BLANCA Y ARTURO: *Por su cariño, respeto y auxilio en los momentos más difíciles de la vida.*

A MI FAMILIA Y AMISTADES: *Por el apoyo que me proporcionaron a lo largo de mis estudios.*

A MI AMIGO. ULISES RIVAS: *Por su colaboración incondicional en la realización del presente trabajo.*

A MI ASESOR DE TESIS. DR. JOEL SEGURA MATA: *Por la atención, tiempo y dedicación que me brindo para culminar la presente tesis.*

A MIS SINODALES: *Con todo respeto y admiración.*

Y EN GENERAL: *A todas las personas que directa o indirectamente contribuyeron a la culminación de esta tesis. A todos Ustedes mis más sinceros agradecimientos.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	4
-------------------	---

## CAPÍTULO I. *CONCEPTOS GENERALES.*

1.1. Relaciones de trabajo.....	6
1.1.1. Sujetos de las relaciones de trabajo.....	8
1.1.2. Temporalidad de las relaciones de trabajo.....	14
1.1.3. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.....	18
1.1.4. Rescisión de las relaciones de trabajo.....	22
1.1.5. Terminación de las relaciones de trabajo.....	26
1.2. Condiciones de trabajo.....	29
1.2.1. Jornada de trabajo.....	32
1.2.2. Días de descanso y vacaciones.....	35
1.2.3. El salario.....	39

1.3.	Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.....	40
1.3.1.	Obligaciones de los patrones.....	41
1.3.2.	Obligaciones de los trabajadores.....	42

## **CAPÍTULO II. *CONCEPTOS GENERALES.***

2.1.	La Seguridad Social.....	43
2.2.	El Seguro Social y sus elementos.....	51
2.3.	Elementos que caracterizan al Seguro Social.....	56
2.4.	Beneficiarios de los servicios sociales.....	57

## **CAPITULO III. *CONDICIONES DE TRABAJO DE UN PASANTE PROFESIONAL.***

3.1.	Jornada de trabajo.....	65
3.2.	Días de descanso.....	72
3.3.	Vacaciones.....	74

3.4.	Salario.....	81
3.5.	Participación de Utilidades.....	87
3.6.	Aguinaldo.....	94

#### **CAPITULO IV. EL PASANTE PROFESIONAL EN LA ACTUALIDAD.**

4.1.	El pasante profesional como trabajador.....	97
4.2.	El otorgamiento de un salario mínimo profesional.....	105
4.3.	La elaboración de un contrato de trabajo a los pasantes Profesionales.....	108

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>118</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>124</b>
--------------------------	------------

<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>129</b>
-------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN.

Es innegable que los pasantes de una carrera profesional se encuentran en una situación bastante grave, es decir, que éstos son víctimas de una gran explotación ya que debido a que carecen de un título profesional y es su deseo el obtener práctica profesional aceptan cualquier oportunidad que se les presente por lo que no son considerados ni como profesionistas, ni mucho menos como empleados del centro en donde prestan su servicio profesional.

Al ingresar al mundo laboral, son aceptados, en el sector público o privado bajo una remuneración ridícula, que en nuestros tiempos apenas resulta útil para poder satisfacer los gastos mínimos, además, el horario a que están sujetos siempre o por lo regular rebasa las ocho horas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sin que por otra parte, les sean respetadas y remuneradas las horas extraordinarias de labor, ni otorgadas las prestaciones que se señalan en dicha Ley.

Bajo este panorama, realizaremos el presente trabajo enfocándonos a una verdadera propuesta para que el pasante de una carrera profesional, sea considerado como un trabajador profesional y no como en algunas veces, casi siempre, se le ha tratado como aprendiz de una carrera profesional.

Dado lo anterior es necesario que en el presente trabajo se analicen diversos conceptos tanto de patrón y trabajador como de la denominación de una relación de trabajo y las prestaciones que esto origina para el prestador de servicio, así como los derechos y obligaciones que surgen de la misma para ambas partes.



# **CAPÍTULO I.**

## **CONCEPTOS GENERALES.**

En el presente capítulo se abordan algunos conceptos establecidos en la Ley del Federal de Trabajo, mismos que nos servirán de base para la comprensión de la Seguridad Social. Tales conceptos enmarcan las relaciones de trabajo, las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones que tienen los patrones y trabajadores.

### **1.1. Relaciones de trabajo.**

La relación individual de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que lo haya motivado, la característica fundamental es la dependencia del trabajador con respecto de patrón, a cambio de un salario determinado

y se inicia en el preciso momento en que se comienzan a prestar los servicios.

Observamos que en el artículo 20 de nuestra Ley Laboral se adopto también la idea del contrato, definiéndolo como "Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado".

Por ello, se puede afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Al respecto, puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin que haya relación laboral, como puede ser el caso de cuando se pacta un trabajo para su realización posterior.

A *contrario sensu*, la existencia de la relación de trabajo hace presumible la existencia del contrato, la falta de escrito es siempre imputable al patrón.

En cuanto a la temporalidad de la relación de trabajo, se establece en nuestra legislación que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que la falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, de esta manera, el legislador busco garantizar la estabilidad en el trabajo como un derecho básico del trabajador, sin embargo, esta estabilidad sólo puede ser relativa, ya que si fuera absoluta negaría totalmente al patrón el derecho de disolver dicha relación por un acto unilateral de voluntad.

### **1.1.1. Sujetos de la relación de trabajo.**

Son sujetos de la relación de trabajo, el trabajador y el patrón.

a) **El trabajador.-** El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, personal subordinado".

El concepto de *subordinación* de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el elemento esencial de la relación laboral.

Aunque el término trabajador es genérico, lo podemos clasificar de la siguiente manera:

**Trabajador de base.-** En este rubro se menciona a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y a todos aquellos que son sustento de la actividad principal de la fuente laboral.

**Trabajador de confianza.-** Tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende

de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

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

Como podemos observar ambos párrafos se contraponen uno al otro.

b) **El patrón.**- El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice que "El 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 también de éstos".

*El patrón sustituto.*- Al distinguir nuestra legislación entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, como se verá más

adelante, se consideró al comprador o cesionario de parte o toda una empresa como patrón sustituto.

Como soporte de la estabilidad en el trabajo, nuestra Ley ha previsto para beneficio del trabajador, que la substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, además prevé que el patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses y que una vez concluido éste, subsistirá solamente la responsabilidad del nuevo patrón.

*La empresa.-* Para efecto de nuestras normas laborales, se considera empresa, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento, a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

*El intermediario.*- De acuerdo a nuestra Ley, en su artículo 12 se contempla la figura del intermediario señalándolo como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que presten servicios a un patrón.

En cuanto a la intermediación en los contratos de trabajo, Francisco Breña señala lo siguiente "Los requisitos que señala el Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquel subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento".<sup>1</sup>

A pesar del uso indiscriminado que se ha dado desde inicios de los ochentas de la figura del intermediario, para el Dr. Baltasar Cavazos, esta figura tiende a desaparecer "porque el responsable de

---

<sup>1</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. Colección Leyes Comentadas. Tercera edición. Editorial Harla. México, 1993. p.15



las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados ya que los intermediarios son generalmente insolventes<sup>2</sup>

El artículo 13 de la Ley, previene que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con referencia a las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponen de los elementos propios suficientes de acuerdo al artículo 13 de referencia que señala que:

- a) La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y

---

<sup>2</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Editorial Trillas. México, 1994. p. 81.





- b) Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo análogas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Ante la ignorancia del anterior precepto y tratando de evadir responsabilidades laborales, muchas empresas contratan algún servicio, convirtiéndose automáticamente en obligado solidario con la empresa prestadora del mismo.

### **1.1.2. Temporalidad de las relaciones de trabajo.**

Un caso específico dentro de las relaciones laborales es la temporalidad, es decir, el tiempo de duración de las relaciones laborales, mismo que debe señalarse en el contrato, de lo contrario nuestra Ley con base en el principio de estabilidad laboral determina que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

*Contratos por tiempo indeterminado:* Los contratos por tiempo indeterminado son todos aquellos que se establecen sin determinar una fecha o duración máxima de término del contrato.

El principio de estabilidad laboral, permite al trabajador entre otras cosas el permanecer en su trabajo, en tanto cumpla con sus obligaciones pudiendo adicionalmente obtener otro tipo de beneficios como son la antigüedad, aunque cabe señalar que este principio sólo puede ser relativo ya que el empleador está en posibilidad de dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador conforme a la Ley.

*Contratos por tiempo determinado:* Nuestra Ley estipula que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente darse, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la propia Ley, aunque cabe señalar que el

contrato se prorroga por todo el tiempo en que subsistan las condiciones que le dieron origen.

*Otras modalidades:* En nuestra legislación se establece, además, que los trabajadores por ningún motivo estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, sin embargo, no regula los contratos individuales a prueba.

Al respecto el Dr. Cavazos señala, "La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica."<sup>3</sup> Toda vez de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la Ley de la materia y así se daban casos de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban todavía sujetos a un contrato de prueba o de 28 días.

---

<sup>3</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. P. 109.

Aunque consideramos correcta la interpretación de nuestro máximo Tribunal para evitar abusos por parte del empleador, en la actualidad y dado el alto grado de especialización que requiere algunas empresas, nuestra Ley debería modificarse a este respecto para poder celebrarse contratos por tiempo indeterminado, estableciendo un período de prueba razonable en donde el trabajador pueda demostrar que tiene capacidad y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo por el cual se contrata.

Consideramos preciso señalar, que dentro de la temporalidad podemos distinguir al llamado trabajo de planta, el trabajo eventual y el trabajo de temporada.

Nuestra jurisprudencia ha establecido que, para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, sino que constituya la actividad normal de la empresa (su temporalidad es variable), en cuanto a los trabajos eventuales, su característica es que

no son permanentes, ni constituyen la actividad principal de la empresa y por lo que hace a los trabajos de temporada son los que se dan sólo en ciertos meses del año, aunque cabe mencionar que pueden ser de planta como el caso de la industria azucarera, de tal manera, que los trabajos de planta pueden ser de planta continuos o permanentes y de temporada.

### **1.1.3. *Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.***

Nuestra Legislación contempla que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin que exista responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando existan algunas de las siguientes causas:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
  
- b) La incapacidad temporal producto de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, en el caso de que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses del patrón, éste deberá pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- d) El arresto del trabajador.
- e) El cumplimiento de algún trabajo que le haya fijado como pena la autoridad judicial, de acuerdo al artículo 5º Constitucional, y cuando el trabajador tenga que alistarse y servir a la guardia Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- f) Cuando el trabajador sea designado como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

- g) Cuando el trabajador carezca de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio y sea imputable al trabajador.

El Maestro Mario de la Cueva señala que, "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo en una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, o cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".<sup>4</sup>

En el caso de relaciones colectivas de trabajo, el artículo 427 de nuestra Ley Laboral establece como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1988. p. 234.

como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

2. La falta de materia prima no imputable al patrón.
3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón
6. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.



#### **1.1.4. Rescisión de las relaciones de trabajo.**

La rescisión o disolución de las relaciones de trabajo, de acuerdo a nuestra Legislación, puede darse en cualquier tiempo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad el trabajador o el patrón.

El *patrón* puede disolver la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador o el sindicato que lo recomiende, engañen al patrón con certificados falsos, o referencias que le atribuyan al primero capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca, el patrón antes de treinta días deberá hacer uso de la potestad, de lo contrario, ésta perderá sus efectos.
  
- b) Cuando dentro de sus labores, el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos,

injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, del personal ejecutivo de la empresa o contra alguno de sus compañeros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

- c) Cuando el trabajador ocasione por su imprudencia o descuido inexcusable atentados contra la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- d) Cuando cometa el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele secretos tecnológicos del proceso productivo de la empresa, en perjuicio de la misma.
- f) En el caso de que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

- g) En el supuesto que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- h) Cuando se niegue el trabajador a adoptar las medidas de seguridad e higiene laborales que se le impongan.
- i) En el caso que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante usada sin prescripción médica.
- j) En el caso que exista sentencia ejecutoriada que prive al trabajador de su libertad y que le impida dar cumplimiento a la relación laboral.
- k) Los casos análogos que produzcan consecuencias similares a las anteriormente señaladas.

Tratándose del *trabajador*, son causas de disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando lo engañe el patrón respecto de las condiciones de trabajo, esta causal dejará de surtir sus efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
  
- b) En el caso de incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador o de su familia.
  
- c) En el momento en que el patrón le reduzca el salario al trabajador.
  
- d) Cuando el trabajador no reciba su salario en la fecha y lugar convenidos.

- e) En el supuesto en que el patrón cause perjuicios en las herramientas o útiles del trabajador.
- f) Por falta de seguridad e higiene en el trabajo, que de acuerdo a la Ley, deba proporcionar el patrón.
- g) Si el patrón por imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- h) Las situaciones análogas de consecuencias similares a las anteriores.

### **1.1.5. Terminación de las relaciones de trabajo.**

Las causales de terminación de las relaciones de trabajo a que se refiere nuestra Ley son:

- a) El Mutuo consentimiento de las partes.
  
- b) La muerte del trabajador.
  
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo estipulado en nuestra Ley.
  
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que le impida realizar el trabajo.
  
- e) Por terminación del contrato colectivo, de acuerdo a lo establecido en la Ley.

Es importante diferenciar entre causa de rescisión y causas de terminación de las relaciones de trabajo.

En los casos de rescisión, estos son provocados por las partes de la relación de trabajo y regularmente se presentan por incumplimiento de alguna de ellas.

Las causas de terminación del contrato en contraparte, tiene su origen ya sea en la voluntad conjunta de las partes o son producto de causas no imputables a ellas.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo señala las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo estableciendo que puede terminar por:

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de la obra y
- III.- En los casos del capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último

caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

## **1.2. Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral, señala nuestra Ley Federal del Trabajo que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ellas y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia Ley.

Las condiciones de trabajo implican también, lo referente a las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, las normas de protección a la salud y a la vida.



Es importante señalar, que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas tanto a petición del trabajador (cuando el salario no sea remunerado de acuerdo al Art. 57 de la Ley Federal del Trabajo), como por el patrón (cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen de acuerdo al párrafo segundo del mismo artículo).

Cabe destacar que las condiciones de trabajo de acuerdo a nuestra Ley, deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, aunque también señala que la falta de éste, 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 esa formalidad.

En el caso de establecer las condiciones por escrito, éste deberá contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, mismos que deberán precisarse adecuadamente.
- d) El lugar o lugares en donde se va a llevar a cabo el trabajo.
- e) La duración de la jornada de trabajo.
- f) La forma e importe del salario, así como el día y lugar de pago del mismo.
- g) La indicación de la capacitación que se dará al trabajador.
- h) Y otras que convengan al trabajador y al patrón.

### **1.2.1. Jornada de trabajo.**

Nuestra Ley considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar sus labores.

Para algunos autores, como el Dr. Baltasar Cavazos, esta definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia de los llamados accidentes *in itinere* de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es acertado, pero con la definición de jornada del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, tendríamos que concluir que la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es absurdo pues en tal caso la jornada se

incrementaría o se reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su lugar de trabajo.<sup>5</sup>

La jornada de trabajo, atendiendo a la prestación del servicio puede ser ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

**Jornada Ordinaria:** Se refiere al tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón y que puede ser diurna, nocturna y mixta.

**Jornada Diurna.-** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración no podrá exceder de ocho horas.

**Jornada Nocturna.-** Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y cuya duración no podrá exceder de siete horas.

---

<sup>5</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México, 1997. pp. 204-205.

*Jornada Mixta.*- Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de seis horas y media.

**Jornada de Emergencia:** Es aquella en la que el trabajador presta un servicio distinto al que fue contratado.

Esta jornada se presta cuando debido a un siniestro o riesgo apremiante hay peligro para las personas o los bienes del centro laboral, en estos supuestos el trabajador tiene la obligación de seguir prestando sus servicios de auxilio a las personas o los bienes en peligro.

La asistencia que el trabajador preste en estos casos, es un deber de humanidad, pero, además, es una obligación jurídica y su incumplimiento es de tal manera grave, que puede dar lugar a la rescisión del contrato.

**Jornada Extraordinaria:** Se refiere a la prolongación del horario o las horas extras de trabajo, debido a necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo, durante ese tiempo el trabajador está a disposición del patrón.

### **1.2.2. *Días de descanso y vacaciones.***

Nuestra Legislación acogió dos instituciones fundamentales para el desarrollo armónico de la vida laboral para la salud del trabajador y que contribuyera a la convivencia de éste con su familia, así como la conmemoración de acontecimientos importantes de nuestra historia.

Conforme a nuestra Ley los días de descanso son el descanso semanal y el descanso obligatorio o conmemorativo.

***Descanso semanal:*** Existen razones de tipo fisiológicos, familiares, así como sociales y culturales, que motivaron a la declaración de derechos sociales al establecer que; por cada seis días

de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario integro.

La Ley establece que en el caso de los trabajos que requieran de una labor continua, los trabajadores y el patrón deberán fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar su descanso semanal, aunque cabe señalar que la Ley procura que este descanso sea el domingo, en este caso, los trabajadores tendrán derecho, al menos a una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

A la vez la Ley exime al trabajador de la obligación de laborar en su día de descanso, si se quebranta esa disposición, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por su día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

*Descanso obligatorio:* A diferencia del descanso semanal, cuya finalidad es reparar el desgaste físico del trabajador, este

descanso le concede a los trabajadores la oportunidad de celebrar pasajes históricos de trascendencia nacional o para la propia clase trabajadora.

Los días de descanso obligatorio son: 1º de febrero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 10 y 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años y el 25 de diciembre.

Respecto a las vacaciones nuestra Ley contempla esta figura que se da como una conquista más del sector laboral y que tiene como objeto el ser una prolongación del descanso semanal y que permite al trabajador salir de la rutina del trabajo posibilitando su vida familiar y social, además de darle la oportunidad de incrementar su capacidad productiva.

Prevé nuestra Ley que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período 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, señala la tabla para esos efectos marcada en el artículo 76 de la Ley en comento que dicho período se aumentará en dos por cada cinco de servicio, es decir, que es necesario que transcurran 5 años después del cuarto para que los trabajadores tengan derecho a catorce días de vacaciones.

En consecuencia de lo anterior la tabla vacacional sería por el primer año de servicios 6 días, por el segundo 8 días, por el tercero 10 días, del cuarto al octavo 12 días, por el noveno 14 días, el décimo al décimo primero 14 días y del décimo cuarto en adelante 16 días de vacaciones.

Por lo que hace a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada, la propia Ley establece que éstos tendrán derecho a un período de vacaciones anual, en proporción al número de días trabajados en el año.

A fin de evitar la canjeabilidad del período vacacional por una remuneración, el legislador estableció que las vacaciones en ninguna forma podrán compensarse con una remuneración, solamente si la relación de trabajo termina antes que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Finalmente señalaremos que, a efecto de que los trabajadores disfruten de su período vacacional, el legislador estimó que éstos tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período vacacional.

### **1.2.3. El Salario.**

Entendemos que es la remuneración a que está obligado a pagar el patrón al trabajador por su trabajo y que puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

De lo anterior se desprende que el salario se integra de prestaciones en dinero y prestaciones en especie, entendiendo a las primeras como la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe y las segundas representadas por los bienes y servicios que el trabajador reciba.

### **1.3. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.**

Para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, nuestra Constitución Política señala en su artículo 123 y la Ley Federal Del Trabajo en los artículos 132 al 135 una serie de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

### **1.3.1. Obligaciones de los patrones.**

De acuerdo a la tesis del maestro Mario de la Cueva se pueden agrupar de la siguiente manera:

a) Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, se agrupan en:

1. La obligación de proporcionar trabajo;

2. La obligación de recibir el producto del trabajo;

3. La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo y,

4. La obligación de coadyuvar a la guarda los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador.

b) Las obligaciones educacionales, se agrupan en:

1. Las obligaciones educacionales en general y
2. Las obligaciones de capacitación.

c) Las obligaciones de previsión social y

d) Las obligaciones llamadas sindicales.<sup>6</sup>

### **1.3.2. Obligaciones de los trabajadores.**

Las obligaciones del trabajador son la prestación del servicios y otras que son inherentes o derivadas de ella.

El trabajador deberá cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. A si mismo Nuestra Ley Citada, señala en sus artículos 134 y 135, las obligaciones y prohibiciones que tienen los mismos durante el desempeño de su trabajo.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pp. 399- 407.

## CAPÍTULO II.

### **CONCEPTOS GENERALES.**

Este segundo capítulo trata sobre los antecedentes que dieron origen a la Seguridad Social. Así mismo se examinarán algunos conceptos de gran trascendencia relacionados a la Seguridad Social.

#### **2.1. Seguridad Social.**

La expresión tiene un significado más amplio en algunos países que en otros, pero en lo esencial puede señalarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de mediadas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de ingresos a consecuencias de enfermedades, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y

muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

La palabra Seguridad proviene del latín *securitas*<sup>7</sup>. Ésta tiene varias acepciones:

- a) Puede ser la fianza u obligación de indemnidad a favor de uno.
  
- b) Del trabajo.- Que será la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades crónicas que pueden derivarse de la naturaleza o condiciones del mismo.
  
- c) Social.- Será la prevención del paro, la invalidez, la vejez, la cesantía en edad avanzada y muerte. Que se otorgaran mediante el desarrollo del mutualismo y los Seguros Sociales.

---

<sup>7</sup> Diccionario Enciclopédico Universal, Tomo VIII. Editorial Creds. Barcelona, 1986. p. 3897.

- d) De Seguridad.- Dícese de un ramo de la administración pública cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos.
  
- e) Dícese de ciertos mecanismos que aseguran algún buen funcionamiento.

Como características de la Seguridad Social podríamos señalar que ésta se encuentra relacionada con la satisfacción de las necesidades que de alguna manera sean permanentes. También la seguridad social se dará en beneficio de toda la humanidad, sociedad, o núcleo de población, por pequeño que éste sea, es decir, se encamina a proteger a todo ser humano sobre la tierra, siendo de alguna forma total y obligatoria.

La seguridad social no puede ser comprendida en un ámbito particular, preciso y definido en alguna ciencia del saber y la mismo no puede ser en lo individual exigible, ni tampoco podrá responder a



aspectos o casos concretos que pudieran plantearse en los tribunales o demandar el resarcimiento de algún riesgo sufrido.

El fundamento constitucional, que garantiza el derecho humano a la salud, se encuentra en el artículo cuarto, párrafo cuarto de nuestra Carta Magna, señalando que, "toda persona tiene derecho a la protección de la salud", igualmente se señala que, "La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general".

Para llevar a cabo lo anterior, esté artículo cuarto, párrafo cuarto nos remite al artículo setenta y tres fracción dieciséis el cual señala: Que el Congreso tendrá la facultad para dictar leyes sobre nacionalidad, condición jurídica de los extranjeros... Y salubridad general de la República; señalando que el Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado y las disposiciones generales que emita el Presidente de la República serán obligatorias

en nuestro País; de este modo en caso de epidemias o enfermedades graves o invasión de enfermedades exóticas, el Departamento de Salubridad tendrá la obligación de dictar medidas preventivas que se requieran en ese momento, pero a reserva de que se sancionaran posteriormente por el Presidente de la República; se señala también que la autoridad sanitaria será ejecutiva y las disposiciones que emita deberán ser obedecidas por las autoridades administrativas del País; por último el Congreso de la Unión revisará con posterioridad en los casos en que le competa las medidas que emita el Consejo respecto de las sustancias que degeneren a la especie humana, así como las que se adoptan para prevenir y combatir la contaminación ambiental.

De lo anterior se puede señalar que la salud no sólo deberá entenderse como la ausencia de enfermedades sino también la prevención y protección de los medios de subsistencia, nuestro medio ambiente.

Se han dado varios conceptos para establecer que es la seguridad social; y puede definirse como: "El conjunto de instituciones,

principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral económico social y cultural".<sup>8</sup>

El concepto de la Seguridad Social, nace de la esencia humana, surge como un derecho natural y no de una norma lógica proveniente de una idea de justicia, sino más bien de una idea natural y real que proteja la vida del hombre.

Como idea y disciplina, la seguridad social está limitada al servicio de la humanidad para satisfacer tanto sus necesidades espirituales y materiales a través de un orden jerárquico; pero como expresión jurídica no está limitada únicamente al aseguramiento de la existencia física y la libertad del espíritu de los hombres, sino además, debe servir para darle una existencia digna.

---

<sup>8</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 15.

Nuestro texto Constitucional ha pasado de la previsión a la Seguridad Social, ya que en la fracción XXIX, del artículo 123, se señala: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social...", con ello se da el fundamento jurídico como punto de partida para llegar a todo los habitantes que se encuentren activamente dentro de nuestra sociedad.

Sin embargo, nuestro texto Constitucional ha omitido señalar que entidad o institución se encargaría de aplicar y dar cumplimiento de lo que se estableció en el mismo. Es por ello que en la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de enero de 1943, la que destacó el establecimiento del régimen del seguro obligatorio y de las prestaciones sociales que se dan a favor de los trabajadores y de sus familiares.

En ese momento la seguridad social adquiere autonomía, apartándose del derecho del trabajo, no estando aun íntimamente relacionado con éste, puesto que ambas ramas son el fundamento de nuestro derecho social positivo.

En esa misma exposición de motivos se dice que para la organización y la administración del sistema se crea una institución de servicio público descentralizado con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, que será denominado "Instituto Mexicano del Seguro Social".

En la Ley del Seguro Social en su artículo segundo se señala cual es la finalidad de la seguridad social: "Será 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".

Asimismo en su artículo tercero, se establece que la realización de la Seguridad Social estará a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados conforme a lo que disponga la Ley de la materia y demás ordenamientos legales.

## 2.2. El seguro social y sus elementos.

La palabra *seguro* significa: *Libre y exento de todo peligro o daño.*

El Seguro es una institución de tipo económico a través de la cual se protegen las adversidades, de tipo patrimonial o personal, las cuales son transferidas de lo individual a lo colectivo.

La contraprestación será el pago de una cuota que se denomina *prima*, por lo cual, esa colectividad otorga un contrato de cobertura que se denomina *póliza*. Al conjunto total de las primas que sean pagadas a esa colectividad por los contratantes de esas pólizas, sirven para constituir un fondo de reserva que cubre en su oportunidad las pérdidas individuales que se presenten.

Para que el seguro sea factible deben darse las siguientes condiciones:

- a) Debe existir un peligro real.

- b) El individuo deberá estar interesado en el bien que se asegurará, el cual tiene que ser algo intrínsecamente valioso.
  
- c) El valor de lo que se vaya a asegurar debe ser elevado o suficiente para que se justifique tanto la creación como el mantenimiento del contrato del seguro.
  
- d) Se deberá poder calcular la frecuencia con que se presente el siniestro y sus pérdidas, gravedad, el daño o la lesión sufridas, de acuerdo con normas que se encuentren establecidas.
  
- e) Por último es necesario que exista un grupo grande de personas o individuos que estén interesadas en protegerse mediante la póliza, que finalmente producirá una justa distribución.

Puede decirse que el Seguro Social tiene como fin, el proteger a un número o grupo determinado de personas o sujetos que se

encuentren dentro de un sector económicamente activo, es decir, gente que sea productiva y que se encuentre en ciertas circunstancias o contingencias que lleguen a disminuir o extinguir su capacidad.

Los riesgos o contingencias, serán aquellos que sean considerados atractivos por las personas que se vayan a asegurar y que así mismo los consideren por su incidencia o frecuencia constante y por lo tanto necesario prevenir las mismas.

El Seguro Social debe ser un instrumento real, eficaz, permanente y rápido para que los asegurados puedan alcanzar y aumentar su bienestar.

El objeto del Seguro Social, es exactamente mantener ese bienestar garantizado para ello, capacitación, esparcimiento, ingresos y otorgando todo esto en un medio que permita el mejoramiento y su existencia.



El Seguro Social es un instrumento de la Seguridad Social que es el género, para lo cual será necesario crear instituciones, señalar objetivos, crear normas, idear prestaciones adecuadas, evitar todo tipo de contingencias y combatirlas cuando se presenten, todo ello tendiente a proteger a aquellos grupos que sean los destinatarios de sus beneficios con lo cual se logra aumentar su nivel de vida, su desarrollo económico.

El Seguro Social será una disciplina jurídica que nace de la convivencia de dar ciertas prerrogativas a los individuos económicamente activos, al Seguro Social lo constituyen las necesidades contingentes que serán condición para satisfacer a aquellos que vayan a ser permanentes.

El Seguro Social está encaminado a lo particular, más no a lo general, sino precisando a los sujetos que al verse afectados por la permanencia de su ingreso, tendrán la posibilidad de mantener sus recursos y de la estructura de un organismo o institución especializada que los salvaguarde de las contingencias.

"El Seguro Social es un organismo o institución, que para su funcionamiento requiere de un mecanismo el cual producirá un resultado previsto por un sistema, las prestaciones y su organización; su aspecto hasta cierto punto autónomo permite la aplicación de sus políticas internas y la determinación de sus resultados, por lo cual el Seguro Social se integrará con normas jurídicas con propia autonomía, es por ello que se habla de un derecho del Seguro Social, que cuenta con instituciones jurídicas inherentes, sujetos que se encontrarán beneficiados por la norma y obligados a incorporarse a la institución mediante esa misma norma, la cual administrara los fondos de esa misma organización para beneficio de los sujetos ya sean públicos o privados. Dentro del Seguro Social se puede dar un lenguaje técnico especial que lo haga diferente y lo distinga, con lo cual se preserva su autonomía."<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Idem p.15.

### **2.3. Elementos que caracterizan al Seguro Social.**

- a) La financiación se asegura mediante cotizaciones, por lo común, tanto de los empleadores como los trabajadores, contribuyendo a veces el Estado con un subsidio o una parte adicional del erario.
  
- b) Las cotizaciones ingresan en cajas especiales a cuyo cargo está el pago de las prestaciones.
  
- c) Los fondos que no se necesitan para pagar las prestaciones corrientes se invierten a fin de que se produzcan los ingresos supletorios.
  
- d) Una persona adquiere derecho a las prestaciones en virtud de las cotizaciones que ha pagado, sin que deba demostrar para ello su carencia de recursos.

- e) El monto tanto de las cotizaciones como de las prestaciones guarda a menudo relación con los ingresos que el afiliado percibe o percibía.
- f) Los regímenes de seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional son por lo regular financiados en su totalidad por lo empleadores aunque a veces hay un aporte de fondos públicos."<sup>10</sup>

## **2.4. Beneficiarios de los servicios sociales.**

Un hombre en peligro, es un peligro para otros hombres, poco importará, pues, que la necesidad o la insuficiencia aflijan a un trabajador asalariado por cuenta propia, a un trabajador en desempleo o a un joven que busca su primer empleo, a un anciano pensionista o a un indigente sin derecho a pensión.

---

<sup>10</sup> O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. Introducción a la Seguridad Social. Ginebra Suiza, 1984. p. 5.

El servicio social por definición, está llamado a desconocer estas discriminaciones. El planteamiento político es pues, terminante hacia la plena realización de un principio de generalidad.

Para otorgar un mínimo de protección y ayuda a aquellos sectores o grupos de la población que hasta hoy han permanecido al margen del desarrollo nacional y debido a su propia condición económica, social, cultural, etcétera, no tienen capacidad suficiente para contribuir y de alguna forma incorporarse a los sistemas de aseguramiento existentes; la iniciativa de Ley instituye los servicios de solidaridad social, que van más allá de las formas tradicionales de seguros, de éstos últimos sólo reciben beneficios aquellos sujetos que están capacitados para concurrir a su sostenimiento.

La Previsión Social, a través de los primeros seguros, se quiso enfrentar con la atención de la salud, a través de prestaciones exclusivas o preferentemente económicas, para indemnizar de los daños y de la pérdida temporal del salario, pero muy pronto tuvo que

organizar un auténtico Servicio Social al hacerse cargo de la asistencia sanitaria.

Ahora bien, aun en esta segunda línea pueden apreciarse dos etapas a saber, una primera limitada a la asistencia sanitaria propiamente dicha, a efectos curativos para facilitar la recuperación de la salud y en un segundo momento se ha dado entrada a las prestaciones de prevención, con el fin de evitar la enfermedad o el accidente.

El Servicio Social de prevención contra esta nueva orientación y su existencia responde como siempre a razones tanto personales como sociales, pues la salud en sí misma, aparece hoy como un bien a la vez individual y colectivo y en los servicios de prevención, tanto o más que en los simplemente curativos, se aprecia la conjunción del interés social general. El hombre tiene derecho a estar sano y la sociedad se estructura plenamente con miembros sanos. En fin, el factor económico o de economía en los costos, también es otro factor concluyente.

El accidente, la enfermedad en general y la disminución de la salud, tienen una incidencia directa e inmediata en la capacidad de trabajo, se traducen en jornadas perdidas, en gastos de sustitución con los consiguientes entrenamientos y pagos al trabajador interino y sobre todo, en gastos médicos y farmacéuticos a favor del accidentado o enfermo.

Pero para el estudio de las relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios Sociales será necesario el análisis de la función práctica de ambos campos institucionales. La Seguridad Social está basada en un derecho a las prestaciones cuya eficacia ha sido complementada con servicios sociales, estos últimos pueden otorgarse independientemente de las prestaciones cuando no existe un régimen amplio de Seguridad Social, como un deber de la sociedad, por lo tanto la ayuda a los necesitados, se concreta mediante prestaciones en especie y en servicios de diversa naturaleza, los cuales se pueden facilitar por medio de algún mecanismo de acción social de la comunidad.

De acuerdo con la fundamentación jurídica, no es posible dividir el derecho a las prestaciones de las personas como integrantes de la sociedad, basado en requisitos conmutativos en exigencias sociales. Por lo cual, el funcionamiento de servicios separados es en esencia una cuestión de tipo administrativo.

La extensión limitada de la Seguridad Social en América Latina determina la necesidad de instruir por separado, diversos servicios sociales para la población, ligados más íntimamente a los programas de salud, educación y desarrollo de la comunidad. En algunos casos los regímenes de seguridad social proporcionan directamente algunos servicios sociales en beneficio de los asegurados y sus familias o contribuyen financieramente a la prestación de los mismos, por parte de otras entidades sociales.

La situación actual, en la mayoría de los países, se caracteriza por la coexistencia de regímenes de Seguridad Social y múltiples servicios sociales, planteándose un problema de coordinación y de economía de medios y recursos, que sólo puede ser resuelto racionalmente en el contexto de la planificación social.



En nuestro país, para los fines de pago de las prestaciones a terceras personas, se exige que el servicio médico del Instituto Mexicano del Seguro Social certifique la incapacidad del titular del beneficio, en este caso el miembro más cercano de la familia es nombrado representante o tutor y la institución ejerce un control regular mediante visitas de asistentes sociales.

En el ámbito del régimen del Seguro Social, los pensionistas del seguro de vejez, tiene derecho a las mismas prestaciones médicas que las concedidas a los asegurados y sus causahabientes, esto es, asistencia médica, tratamiento ambulatorio, en hospitales y a domicilio, servicios farmacéuticos, medios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, rehabilitación y prótesis en caso de ser necesario y en determinadas circunstancias.

"El Instituto Mexicano del Seguro Social asume la mayor parte de los gastos correspondientes a los servicios especiales de salud, el resto corre a cargo de los pensionistas, mediante una cotización proporcional al importe de la pensión. Cuando el estado físico del

pensionista exige la asistencia permanente de otra persona se concede un aumento de la pensión hasta por el veinte por ciento. "Los servicios sociales se prestan en general a la población, sin condición alguna, incluso a aquellas personas que no son beneficiarias."<sup>11</sup>

La organización, experiencia y los recursos de los que disponía el Instituto Mexicano del Seguro Social, hicieron posible la obligación de hacerlos extensivos, con la ayuda por parte del Estado, para aquellos grupos sociales que estuvieran más necesitados.

La clasificación de dichos grupos la llevo a cabo el Ejecutivo Federal, así el Instituto pudo proporcionar asistencia médica, farmacéutica e inclusive hospitalaria, conforme lo han permitido sus recursos y las condiciones sociales y económicas de cada región.

El otorgamiento de estos servicios es financiado por la Federación, por la propia institución y por los beneficiarios, la

---

<sup>11</sup> MORALES, Ricardo. Relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios Sociales. Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Núm.2. Tomo XVI. 6ª época, Mayo-Junio, 1969. p.p. 147-166.

Asamblea General determina anualmente el volumen de recursos que se destinan para tal efecto, se toma para ello en cuenta las aportaciones que hace el Gobierno Federal.

Para la paupérrima situación económica de las personas a quienes están destinadas estas prestaciones, los beneficiarios pueden contribuir con aportaciones en efectivo o a través de trabajos personales que realicen en las comunidades en que habiten.

En un principio el Instituto señalaba los programas a seguir.<sup>12</sup> Entre los que se pueden mencionar los relativos al establecimiento y administración de velatorios y otros servicios similares, construcción y funcionamiento de centros vacacionales y de readaptación para el trabajo y para aquellos que eran útiles para aumentar el nivel de vida individual y colectivo.

---

<sup>12</sup> MORENO PADILLA, Javier. Nueva Ley del Seguro Social. Editorial Trillas. México, 1999. p.p. 26-27.

## **CAPÍTULO III.**

### **CONDICIONES DE TRABAJO DE UN PASANTE PROFESIONAL.**

En este capítulo consideramos importante hacer referencia a las condiciones de trabajo de que son víctimas los prestadores del servicio social o de servicios profesionales y que a pesar de ser a todas luces trabajadores, éstos deberían estar regulados por la Ley Federal del Trabajo como lo están casi todas las personas que de alguna manera tienen una relación de trabajo.

#### **3.1. Jornada de trabajo.**

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define la jornada de trabajo como "El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

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

El Profesor Baltasar Cavazos Flores; argumenta que, tal definición es incorrecta, ya que de acuerdo a esta, "La jornada de trabajo se iniciara desde el momento que el trabajador saliera a su casa para dirigirse a su trabajo... y la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia".<sup>13</sup>

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

---

<sup>13</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 39 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Editorial Trillas. México, 1992. p. 141.

La duración de la jornada que cubre el pasante profesional puede ser diurna, mixta o excepcionalmente nocturna, cabe señalar que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le da la misma regulación a aquellos.

Es diurna cuando presta sus servicios en una dependencia, empresa o despacho, en los cuales hayan convenido las partes que el horario será de las ocho a las trece horas, situación que se presenta particularmente en empresas privadas o dependencias de gobierno tanto Local como Federal, porque los despachos inician sus actividades entre las nueve y las diez de la mañana.

Es frecuente que el pasante profesional labore más de lo pactado, sin que este esfuerzo le sea retribuido, en virtud de que su patrón le exige que, además del trabajo desempeñado durante el día, empiece a ordenar lo que se va a realizar el día siguiente, por lo que al no checar tarjeta se esta evadiendo de esta forma el pago de las horas extras, ya que no existe el control de su entrada y salida a la empresa.

Aunque es necesario establecer que siempre existe una excepción a la regla y que puede haber empresas que si le pagan el tiempo extraordinario al pasante profesional conforme a la Ley o por lo menos se las cubren, si no en un 100% si en un porcentaje inferior.

Normalmente como los despachos jurídicos inician sus labores después de las nueve de la mañana, contratan a pasantes profesionales o semi profesionales, para que les laboren sólo por *medio tiempo*, el cual en realidad es tiempo completo, ya que los mismos, desarrollan sus actividades durante ocho horas o más.

Así un pasante profesional que llega a estudiar por las mañanas y concluye sus clases a las once de la mañana, comienza a laborar a las doce horas, terminando su jornada a las ocho de la noche si su horario es sólo por medio tiempo y al máximo es de ocho horas, éste sería sólo por cuatro horas, quedando las restantes como tiempo extraordinario, el cual, no le es cubierto diciendo que está aprendiendo y tiene que pagar por eso con tiempo.

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

Podríamos analizar las diversas variantes que se presentan en los horarios y casi siempre resultaría que la jornada de trabajo que cubre el pasante profesional, excede del tiempo pactado sin que éste reciba una remuneración por el mismo, lo que resulta violatorio del artículo 59 párrafo primero de la Ley.

Sin embargo, esta situación siempre es aceptada por el pasante profesional ya que de no hacerlo, esto significa perder el empleo y como consecuencia, el dejar de adquirir práctica profesional lo que le



proporciona una incertidumbre en torno al futuro de su carrera profesional que es muy importante al momento de solicitar empleo en cualquier otro lugar.

Dado lo anterior es posible deducir que los patrones que más explotan al pasante profesional de cualquier carrera suelen ser los abogados quienes no obstante ser los que conocen las Leyes, son los primeros en incurrir en la violación de la propia Ley, por lo que nos preguntamos que podemos esperar de los pasantes profesionales de otras carreras, en las que además se viola la jornada de trabajo pactada, el tiempo extraordinario, no se considera su tiempo de comida o descanso ya que es bien sabido que en la mayoría de las veces, los pasantes profesionales, en lugar de tomar sus horas de descanso o de comida, se queda a pasar el informe de lo que se realizó en el día o en días anteriores y preparar lo que le espera para el siguiente, para que después de mostrarlo al jefe, éste no le reconoce el esfuerzo y el tiempo invertido.

De acuerdo a las opiniones médicas, las jornadas largas de trabajo envejecen al hombre y si a esto le agregamos que los pasantes profesionales sufren un desgaste físico y mental durante el desarrollo de sus actividades escolares, además de que su alimentación no es del todo deseable ya que sus comidas las realiza en forma precipitada; y su vida social y familiar en un momento dado le resultan imposibles.

Ocasionalmente, estas situaciones provocan que llegue a tener trastornos tanto en su vida privada como en lo concerniente a lo académico ya que generalmente en las facultades los alumnos que deben más materias o bien tienen un promedio bajo son aquellos que trabajan o realizan su servicio social.

Así pues es de trascendental importancia que la jornada de trabajo que deba cumplir el pasante profesional, sea la más adecuada a sus necesidades, permitiéndosele de esta manera desarrollarse tanto en el ámbito social y familiar, como en lo académico y para el

caso de ser necesario que se cubra tiempo extraordinario, deberá ser retribuido de acuerdo a lo que establece la Ley.

### **3.2. Días de descanso**

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, gozará de un día de descanso con goce de salario íntegro, siendo preferentemente el domingo, es importante señalar que generalmente los pasantes profesionales a veces tienen que trabajar hasta los días domingos o bien los señalados por la Ley como de descanso obligatorio, todo depende de la urgencia que tenga el Jefe de entregar el trabajo.

En caso de que el pasante profesional tenga que trabajar los días señalados anteriormente, deberá remunerársele con una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, o bien doble si es día feriado.

Además, el artículo 73 de la Ley de referencia, señala, no obstante lo anterior, que el trabajador percibirá un salario doble por la prestación de servicios en días de descanso obligatorio.

Respecto a los días de descanso obligatorio la misma Ley los regula en el artículo 74, por lo que es importante señalar que si un pasante profesional presta sus servicios en esos días también tiene derecho a un salario doble por prestar dicho servicio.

Es también importante señalar que existen lugares en donde los propietarios o titulares de la fuente de empleo, otorgan los días de descanso obligatorio a los pasantes así como algunos otros días, como cuando se celebra alguna festividad o celebración dependiendo del tipo de trabajo desempeñado por dicho lugar.

A pesar de todo lo anterior, tenemos conocimiento de que si existen lugares en los que se otorgan concesiones a los pasantes profesionales, desafortunadamente en la mayoría de los lugares que son privados, siempre tratan de obtener el mayor provecho del trabajo

de los pasantes que están a su servicio, explotándolos al máximo por lo mismo abusando de su posición jerárquica y con la imposibilidad de demandar el respeto a sus derechos laborales.

### **3.3. Vacaciones.**

El doctor Mario de la Cueva señala que la finalidad de las vacaciones es defender la salud de los hombres ya que, "Un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo."<sup>14</sup>

Además de que le da la oportunidad de convivir con su familia y hacer vida social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que:

---

14. DE LA CUEVA Mario, Op. Cit. p. 290.

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables por cada año de trabajo subsiguiente de servicios hasta llegar a doce días. Después del cuarto año, el período de vacaciones, se aumentará en dos días por cada cinco de servicio."

En el artículo mencionado anteriormente se observa con claridad que el mínimo de días de vacaciones que deberá tener cualquier trabajador, será de seis días laborables, además, que deberán otorgársele éstas dentro de los seis meses siguientes a partir de que dicho trabajador cumpla con el año de servicios.

Por lo que hace al pasante profesional quien también es un trabajador como cualquiera otro, este también tiene derecho a lo que se ha venido señalando durante el tiempo que conserve la categoría de pasante, en virtud de que dicha categoría solo la tiene temporalmente, ya que una vez que obtiene su Título Profesional, dejara dicha categoría y podrá ser sujeto a la obtención de otra.

Dado lo anterior, podemos decir que el período máximo de vacaciones de que puede gozar un pasante profesional es de ocho días laborables, toda vez que se pueden presentar varias situaciones:

a) Si es un estudiante que no adeuda materia alguna, ha terminado el plan de estudios correspondiente durante el tiempo establecido por la legislación universitaria, realiza su tesis y obtiene el título respectivo, únicamente trabajara como pasante durante dos años y medio, que es el período de tiempo comprendido entre el momento en que adquiere la categoría de pasante, es decir, cuando concluye el tercer año de una carrera de licenciatura que dura cinco y aquel en que adquiere su cedula profesional, debiéndose proporcionar en este caso los ocho días de vacaciones y la remuneración que le corresponde a los seis meses de acuerdo a lo señalado en el artículo 79 párrafo segundo de la mencionada Ley.

b) Si por las razones expuestas anteriormente el pasante profesional no se titulo dentro del plazo mencionado, en muy raras veces se da el caso de que continua por más de dos años bajo la subordinación del

mismo patrón, toda vez que una vez que ha adquirido la práctica necesaria, normalmente suelen trabajar por su cuenta o en sociedad con otros compañeros de la misma categoría, lo que en este caso, sería en calidad de socios y no de trabajador.

Es por lo anterior, que es poco probable que se llegase a dar el caso de que un pasante llegase a tener más de ocho días laborables de vacaciones.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones equivalente al 25% del salario que percibe."

Sin embargo, la prima de vacaciones referida sólo le es proporcionada al pasante profesionalista en casos especiales, es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca este derecho, ya que de no ser así, sólo se le otorgarán las vacaciones correspondientes, sin la referida prima, esta por demás señalar que de



cualquier manera el pasante profesionalista debe gozar de esta prestación.

Por otro lado, cuando el pasante aún no ha cumplido con el año de servicios y la relación de trabajo termina, no se le remunera en forma proporcional al tiempo de servicios que prestó, sino que únicamente se le otorga su salario correspondiente, situación que se repite constantemente, no obstante la existencia de *Jurisprudencia* al respecto y que se transcribe a continuación:

*"Vacaciones, derecho al pago proporcional de las: aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que se llene este requisito dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación"*<sup>15</sup>

Se puede dar el caso de que el patrón le pague las vacaciones al pasante profesional con la finalidad de no verse afectado en las

---

<sup>15</sup> JURISPRUDENCIA. Apéndice, 1975. Quinta parte. Cuarta Sala. Tesis 291. p. 275.

actividades que éste realiza, lo cual resulta atentatorio a lo dispuesto por el artículo 79 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

*"Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración"*

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

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

podrá dicho pasante profesional hacer uso de este derecho que le confiere la Ley.

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

Como se ha venido mencionando, algunos pasantes profesionistas que laboran para algunas empresas privadas si gozan de estos períodos vacacionales, debido a que sus patrones al no tener actividades en ciertos periodos cierran las oficinas para tomar sus propias vacaciones lo que consecuentemente lleva al otorgamiento de las mismas, pero esta situación solamente llega a darse en casos verdaderamente excepcionales.

### **3.4. Salario.**

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

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

Nuestra doctrina adopta diferentes denominaciones, mismas que han sido establecidas por el uso y la costumbre y que comprenden en su generalidad el pago hecho en efectivo, así como prestaciones en especie que se le hagan al trabajador por su trabajo.

Existe una diferencia entre sueldo y salario. Se le nombra *Sueldo* a la remuneración de aquellos trabajadores a los que se les

paga en forma quincenal o mensual, mientras que el *Salario* se otorga a los trabajadores que son pagados en intervalos o semanalmente.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como:

"Las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual debe ser remunerador y nunca menor al salario mínimo que es la cantidad menor en efectivo que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser este suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, tanto en el orden material como en el social y cultural"

por otra parte el artículo 93 del mismo ordenamiento señala que:

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividades económicas, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de un área geográfica."

Ahora bien, el pasante profesional tiene derecho a percibir un salario profesional, toda vez que, se encuentra bajo la subordinación de otra persona o personas, desempeñando servicios de tipo profesional, debiendo integrarse éste en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que un pasante profesional reciba un salario, este debe ser en efectivo y en la mayoría de los casos, siempre resulta ser inferior al salario mínimo, situación ésta que constituye una flagrante violación a los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo que establecen lo siguiente:

**Artículo 84:** "El Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo".

**Artículo 85:** "El Salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración, la cantidad y calidad del trabajo".

Cabe mencionar, que existen lugares en donde los pasantes profesionales, no obstante tener una remuneración por demás baja y raquítica por la prestación de sus servicios, constantemente se les retrasa el pago, no obstante el pasante profesionalmente cumple con su trabajo, e incluso en algunas ocasiones se ve en la necesidad de poner de su bolsa para solventar los gastos que se requieran ya que de no hacerlo le sería imposible el cumplir con sus funciones y así poder entregar buenas cuentas al patrón quien de no ser de esta manera se molestaría y podría incluso despedir al pasante.

Asimismo es oportuno mencionar, que existen gastos que eroga el pasante profesionista de su propio peculio para depurar el trabajo que le fue encargado y en la mayoría de las veces se le *olvida* a su jefe.

Por lo que se refiere a la forma de pago generalmente las partes establecen que será en forma quincenal, sin embargo, en algunos casos, el patrón retarda el salario al pasante varios días después de la quincena, si no es que se le llegan a juntar dos quincenas para que le sea pagado su salario con el pretexto del patrón de que en esa quincena no recibió dinero de los clientes o proveedores según sea el caso del lugar en el que se preste el servicio, o bien que se tuvieron que hacer algunos gastos y pagos personales, y que por esa razón le pide que se le espere algunos días para cubrirle su salario.

Sea cierto o no lo que argumenta el patrón, esto viene a ser una razón muy personal, pues sea la causa que sea, los pasantes profesionales deben recibir su salario en la fecha estipulada por la Ley, o como se acordó, y de no ser así, se constituye una violación a lo señalado por los artículos 106 y 109 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:



**Artículo 106:** "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley".

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

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

Asimismo, que la remuneración o salario que se le otorgue a dicho pasante, deberá estar integrado tanto por pagos en efectivo como por prestaciones en especie, encontrándose dentro del pago en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones; y las referidas prestaciones en especie; o

cualquier otra cantidad o prestación, a que se tenga derecho por motivo del trabajo.

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

De lo anterior, es posible mencionar que existen ciertas empresas en las cuales el pasante profesional cuenta con todas estas prestaciones y privilegios que hemos venido señalando.

### **3.5. Participación de utilidades.**

La Constitución Mexicana en su artículo 123 fracción IX, del apartado "A", consagra el derecho que tienen los trabajadores de percibir una parte de la utilidades que obtenga la empresa durante el año.

La Oficina Internacional del Trabajo, señala que la participación de utilidades es "El sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".

Bremauntz, la define como "El sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo motivo viene a ser una adición de sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista"<sup>16</sup>

Ambas definiciones establecen que la utilidad en la que debe participar el trabajador, es aquella que le reporta beneficios económicos al lugar donde presta sus servicios.

En materia laboral, se entiende como empresa a la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios y como

---

<sup>16</sup> BREMAUNTZ, citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. P. 179.

utilidad la renta gravable que tenga la misma de conformidad en el artículo 14 de la Ley Federal del Impuesto sobre la Renta.

El artículo 117 de la Ley, establece que será la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas encargadas de fijar el porcentaje de la causa, después de analizar e investigar el desarrollo de la economía nacional.

De la Cueva, señala que ésta "Es un cuerpo técnico que debe fijar el porcentaje obrero después de realizar los estudios necesarios y aprobación de las condiciones de la economía nacional."<sup>17</sup>

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

La Comisión Nacional, en una de sus resoluciones publicada en el Diario Oficial de fecha 4 de marzo de 1985, estableció que el

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 329.

porcentaje menor que deben recibir los trabajadores, es el 10% de las utilidades que obtenga la empresa, quedando a voluntad del patrón y de aquellos, elevar el mismo en el momento de celebrar el contrato de trabajo respectivo, individual o colectivo o contrato ley y se tendrá por no puesta la cláusula que establezca uno inferior, en virtud de que el fin es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

El porcentaje mencionado podrá ser revisado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuando sea por convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, debiendo existir causas que así lo ameriten de acuerdo a lo señalado por el artículo 587 de la Ley.

Por otra parte, el artículo 121 del mismo Ordenamiento Legal, faculta a los trabajadores para que objeten la declaración anual que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cuando no estén de acuerdo con los términos de ésta debiendo seguir los requisitos que establece dicho precepto para ejercitar tal derecho.

De acuerdo al artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, será una comisión integrada por igual número de trabajadores y del patrón quien establezca la participación de utilidades que corresponda a cada trabajador, debiendo fijarse en lugar visible, en virtud de que los trabajadores únicamente se enteran del total de participaciones que recibirán cuando les entregan éstas, siendo muy inferior a la que debieran percibir en forma efectivas.

El reparto de utilidades, deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, dividiéndose ésta en dos partes iguales, la primera de ellas, se le otorgará por igual a los empleados de acuerdo al número de días trabajados para ellos durante el año, mientras que la segunda, se repartirá en proporción al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el año por el trabajador, entendiéndose ésta como la cantidad en efectivo que percibe por cuota diaria.

Estos supuestos no se cumplen ya que generalmente todos los trabajadores perciben la misma cantidad de dinero,

independientemente de los días trabajados y de su salario, debido a que los patrones prefieren realizarlo de esta forma a permitir que la Comisión Nacional conozca el estado real de la empresa.

El pasante en su categoría de trabajador también tiene derecho a participar de las utilidades que obtenga la empresa en la que presta sus servicios, debiéndose entregar en la misma fecha que a los demás.

Es necesario aclarar que en la actualidad algunas empresas no otorgan utilidades a sus empleados o estas son mínimas ya que las mismas argumentan que las utilidades fueron muy bajas o simplemente no existieron, lo que resulta ilógico, debido a que siempre se obtiene un beneficio de la actividad que realiza la empresa ya que en caso contrario, esta no existiría.

De aquí que con este tipo de situaciones, no sólo se viole su derecho a participar en las utilidades al pasante, sino que a todos aquellos trabajadores que laboran en el mismo centro que él.

Cuando el pasante profesional se encuentra bajo la subordinación de una persona cuyos ingresos derivan únicamente de su trabajo, el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que el monto de su participación no podrá exceder de un mes de salario.

A esto podemos agregar que la Comisión obliga a participar de las utilidades a personas físicas o morales que siendo contribuyentes del Impuesto sobre la Renta, tengan trabajadores a su servicio y al encontrarse el titular del lugar en el que se presta el servicio dentro de este marco, tiene la obligación de otorgar a aquellos la percepción mencionada.

Sirva de ejemplo el que un bufete jurídico en el que hay varios pasantes y en donde siempre se argumenta frente a los empleados que no se cuenta con capital y que casi no se obtienen ganancias durante el año, aunque esto sea falso ya que un licenciado en derecho no acostumbra repartir los beneficios que esta obteniendo gracias a aquellos que se encuentran bajo su mando, lo que resulta una evidente violación al precepto antes señalado.



A mayor abundamiento, este tipo de patrones no tienen excusa legal para no otorgar el reparto de utilidades a sus empleados, en virtud de que no se encuentran dentro de los supuestos que marca el artículo 126 del mismo Ordenamiento, en los cuales se señala quienes quedan exceptuados de otorgar tal derecho a sus trabajadores.

Para el caso de que la relación de trabajo que tiene el pasante profesionalista con su patrón solo haya durado sesenta días, el citado artículo le otorga el derecho de participar en el reparto de utilidades que tenga verificativo dentro de la empresa o establecimiento en la fecha correspondiente.

### **3.6. Aguinaldo.**

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

El aguinaldo, esta regulado por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señalo lo siguiente:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

En el caso de los pasantes profesionistas deberá pagárseles los quince días de salario que establece el precepto invocado, siendo necesario que por lo menos tengan un año de prestar sus servicios, cuando lo llegan a recibir esto lo hacen en las fechas que marca la Ley toda vez que sus patrones por causas lógicas le piden a sus clientes el pago de las igualas mensuales u honorarios pendientes por lo que así es posible pagarles dicha cantidad cuando lo hacen somos reiterativos.

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

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

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

## **CAPÍTULO IV.**

### **EL PASANTE PROFESIONAL EN LA ACTUALIDAD.**

En este capítulo cuarto se expondrán razones, motivos y problemas que enfrenta un pasante profesional como trabajador, ya que en su mayoría carecen de contrato laboral, por lo que a título personal proponemos por así considerarlo necesario que se regule en nuestra Ley Laboral.

#### **4.1. El pasante profesional como trabajador.**

Después de haber señalado las condiciones de trabajo que por desgracia sufren la mayoría de los pasantes profesionistas, creemos necesario exponer las consideraciones que a título personal manifestamos, con el propósito de que estos trabajadores queden protegidos por nuestra Legislación Laboral.

Tomando en cuenta que un trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, podemos señalar que el pasante profesional es un trabajador, lo anterior de acuerdo a lo siguiente:

- a) Es una persona que cuenta con capacidad legal para formar una relación de trabajo.
  
- b) Presta sus servicios personales.
  
- c) El servicio prestado lo realiza bajo una subordinación.

No obstante, los pasantes profesionales son trabajadores *sui generis*, ya que se requiere para su desempeño que éste se encuentre cursando una licenciatura o bien que a pesar de que ya ha concluido la carrera, aun no haya obtenido el título correspondiente.

Además, es de tomarse en cuenta que la mayoría de los estudiantes profesionales no cuenta con la autorización de la Dirección General de Profesiones para poder desempeñar la función de pasante, toda vez que, sus patrones no les exigen como requisito para poder ingresar a trabajar el que cuenten con su carta de pasantes y en consecuencia, la mayoría de ellos omiten la tramitación de la misma. La excepción a lo anterior, sería para el caso de aquellos que laboran de manera independiente en donde es usual que si se tramite dicha carta de pasante, pero no es el caso a tratar en el presente trabajo.

Consideramos que la categoría de trabajador abarca también a todos aquellos estudiantes que aunque no cubran el 70% de créditos que exige la Dirección General de Profesiones y trabajan como pasantes, ya que el hecho de que un estudiante a nivel licenciatura aún no cubra dicho porcentaje, no significa que no se les pueda dar la categoría de trabajador.

Las labores que desarrolla este tipo de estudiantes, son las mismas que lleva a cabo un pasante que si se encuentra dentro de los supuestos que marca el multicitado Ordenamiento Legal.

Por la razón expuesta, no es posible que se les excluya, en virtud de que también son trabajadores, de lo contrario estarían en desventaja todos aquellos estudiantes que prestaran sus servicios, pero que aún no cubrieran el 70% de los créditos requeridos.

Como lo hemos apuntado, la mayoría de los patrones tanto privados como institucionales se niegan a reconocer que el pasante es un trabajador, argumentando que simplemente tiene el carácter de aprendiz, toda vez que va a aprender y por lo tanto, no tiene derecho a contraprestaciones a cambio de su trabajo.

Lo anterior, creemos que es totalmente falso, ya que en primer lugar, el estudiante puede carecer de práctica, pero si cuenta con los conocimientos y la capacidad básica general sobre la profesión que esta estudiando, y sobre la cual posteriormente se desempeñara

profesionalmente, no es posible considerarlo como aprendiz. No obstante si carece de los conocimientos necesarios para las labores que va a realizar es necesario proporcionarle la enseñanza básica para poder llevar a cabo sus funciones, ya que por otra parte, lo más importante es el hecho de que presta un servicio personal y subordinado.

A mayor abundamiento, el pasante profesional al empezar a trabajar, pretende obtener práctica sobre su profesión, lo que al fin de cuentas adquiere por sí sólo, toda vez que, su patrón una vez que lo contrata en muchas ocasiones se concreta a ordenarle lo que va a tener que hacer sin preocuparse por explicarle al pasante como se realiza tal o cual cosa.

Es bien sabido que hay lugares en donde trabajan en los que ni siquiera les indican como llegar a determinado lugar u oficina tanto pública como privada, cosas que el pasante profesionista debe solucionar solo o de lo contrario tiene el riesgo de perder el empleo, tarea que no es reconocida a estos profesionistas sin título.



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

Por otro lado, cuando se regulo el aprendizaje, se pretendía que el muchacho obtuviera los conocimientos dentro de la jornada de trabajo, la que se dividía en dos etapas:

En la primera de ellas el maestro o patrón, le transmitía el arte del oficio.

En la segunda llevaba a la práctica lo aprendido y en la que el alumno prestaba en forma efectiva sus servicios dándole el patrón a cambio de esto, vestido y alimento así como protección, ambiente familiar y excepcionalmente alguna retribución.

Por lo que se refiere a los pasantes profesionistas, en su jornada de trabajo no existen las dos etapas, sino únicamente la prestación

del servicio personal y subordinado, además no media entre el patrón y trabajador ningún ambiente familiar ni protección alguna, sino al contrario, éste en ocasiones llega a ser objeto de maltratos por parte del patrón recibiendo como pago una retribución que en la mayoría de los casos es inferior al salario mínimo.

Creemos oportuno mencionar que el contrato de aprendizaje fue creado para disfrutar verdaderamente las relaciones de trabajo que se daban entre el aprendiz y el patrón, llegando a ser víctima de explotación, ya que a pesar de la regulación jurídica de que era objeto, los patrones o maestros lo aplicaban de acuerdo a sus intereses.

De esta forma, no importa si el pupilo era un menor o no bastaba con que tuviera necesidad de trabajar para que fuera contratado bajo esta figura jurídica.

Ahora bien, resulta imposible que el supuesto anterior pueda darse con la figura del pasante profesionalista, toda vez que, si bien es cierto que tiene necesidad de trabajar, también lo es que no es un



menor, lo que viene a colocarlo fuera del aprendizaje, ya que como se menciona, éste fue creado para regular la actividad del aprendiz.

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

Es inconcebible que en nuestros días todavía existan personas en especial los propios profesionalistas que fungen como patrones, que todavía pretenden utilizar el contrato de aprendizaje en perjuicio de los pasantes profesionalistas que como lo hemos venido manejando resultan ser unos trabajadores más.

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

Proponemos que al pasante profesionalista, al momento de ser aceptado en algún lugar de trabajo, firme un contrato de trabajo que deba contener todos los elementos que señala la propia Ley Federal del Trabajo.

#### **4.2. El otorgamiento de un salario mínimo profesional.**

Como lo hemos venido señalando, la mayoría de los pasantes profesionalistas que trabajan perciben un salario inferior al mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo, situación que esta violando los artículos 84 y 85 de la referida Legislación Laboral.

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

Por otro lado, también se da el caso de que muchos patrones, ofrecen trabajo a los pasantes de cualquier universidad prometiéndoles a cambio únicamente asesoría y práctica dentro del centro de labores, pero sin otorgarles ninguna remuneración.

Aun más, existen lugares en donde ya sea que el pasante tenga un bajo salario o ninguno, y toda vía se llega a dar el caso de que en muchas ocasiones el propio pasante profesionalista tiene que pagar de su salario el transporte que utiliza para llevar a cabo el trabajo que le fue encomendado por su patrón y asimismo, de su propio salario o peculio llega a aportar dinero para gratificaciones al personal en donde va a desempeñar su trabajo, todo ello con el fin de que el trabajo tenga una mayor celeridad en concluirse.

Cabe hacer mención que en la mayoría de los casos, las cantidades que eroga el pasante profesionalista, no le son reembolsadas por su patrón, lo que trae como consecuencia que éste no pueda disponer libremente de su salario, por lo que resulta contraria a

derecho, toda vez que al darse esta situación esta cediendo su remuneración al patrón.

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

Por las razones expuestas, igualmente consideramos necesario que se regule en nuestra Legislación Laboral que los pasantes profesionalistas puedan contar por lo menos con un salario mínimo profesional en el momento en que se comience a prestar el servicio bajo la subordinación de un patrón.

### **4.3. La elaboración de un contrato de trabajo a los pasantes profesionales.**

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

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

Dado lo anterior señalaremos un concepto de lo que es el contrato de trabajo para la formación:

"Es aquel por el cual el trabajador se obliga simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación y el empresario a retribuir el

trabajo y al mismo tiempo a proporcionar a aquel una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo"<sup>18</sup>

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

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

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

---

<sup>18</sup> SUAREZ GONZALEZ, Trabajo en Prácticas y para la Formación. Cuestiones Laborales, Facultad de Derecho UNAM, México, 1988. p.p. 163-164.



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

Es una variante al trabajo de tiempo parcial donde se pagan las horas de trabajo pero con un complemento de enseñanza de un arte u oficio o una proporción técnica.

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

El contrato de trabajo en prácticas español se define de la siguiente manera:

“Es el contrato entre quien este en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de bachiller, el título de formación profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten

legalmente para la práctica profesional y un empresario para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios".<sup>19</sup>

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

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

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

---

<sup>19</sup> Idem. p.p. 164- 165.

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

Al término del contrato se le expedirá un certificado de prácticas en donde conste la duración, características, rotación y el grado de práctica alcanzada.

Por lo señalado con anterioridad creemos que bien podría adecuarse este tipo de contrato y establecerse en nuestro país un contrato sui generis para los pasantes profesionales que presten sus servicios en lugares diversos tanto públicas como privadas y al que denominaríamos: *CONTRATO DE PRÁCTICA PROFESIONAL*.

De tal manera que este contrato sería aquel que celebren los pasantes profesionales, es decir, aquellos alumnos que han cubierto los créditos exigidos por la Ley General de Profesiones y los titulares o propietarios de los centros de trabajo en los que se requiera una

prestación de trabajo retribuido, que al mismo tiempo permita al trabajador aplicar y perfeccionar los conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios y así poder facilitar la práctica profesional.

Ahora bien no podrán celebrar este tipo de contratos aquellas personas que presten sus servicios en dependencias o lugares tanto públicos como privados y que aun no alcancen el 70% de los créditos indispensables para ser considerados pasantes profesionales, pero no por ello dejan de ser trabajadores y por lo tanto, creemos que a ellos se le deben aplicar todas las normas protectoras establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como a cualquier trabajador en general.

Tomando en consideración la experiencia española y las disposiciones laborales mexicanas, en el *CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL* que se propone, se establecerían las condiciones de trabajo de los pasantes profesionales de la siguiente manera:

- 1.- Los datos generales de los contratantes: Nombre, dirección, teléfono, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y en el caso del

trabajador, deberá especificarse su calidad de *PASANTE PROFESIONAL*.

- 2.- La relación de trabajo será por tiempo determinado, sujeto a una condición suspensiva, esto es, concluirá sus efectos cuando el estudiante cubra la totalidad de los créditos exigidos por el plan de estudios de la carrera y obtenga el título correspondiente.

Este contrato únicamente podrá firmarse dentro de los cuatro años siguientes a la obtención del 70% de los créditos requeridos.

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

- 3.- Las actividades que el pasante profesional realizará en el lugar serán las siguientes: Acudir a los lugares en los que se requiera su presencia, de acuerdo a la actividad que se desarrolle en el lugar en el que se presten los servicios, así como realizar determinadas funciones inherentes a su carrera o profesión.
- 4.- La jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, ya sea diurna o mixta con el propósito de que el pasante profesionista tenga la oportunidad de concluir sus estudios o bien en el mejor de los casos su tesis profesional.
- 5.- En el caso de laborar horas extras, éstas deben ser retribuidas en los términos de los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.
- 6.- El monto del salario le corresponde al pasante profesional, mismo que deberá ser un salario Mínimo Profesional, fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

- 7.- El día de pago será los días 15 y 30 de cada mes o un día antes si esa fecha es día inhábil.
  
- 8.- Los días de descanso serán los sábados y domingos, lo anterior, si es posible de acuerdo al trabajo desempeñado por la empresa o lugar en el que se presten los servicios ya que existen algunas que por su trabajo deben laborar estos días por lo que se pondrán de acuerdo las partes firmantes.
  
- 9.- Los períodos vacacionales serán otorgados conforme lo dispuesto en los artículos 76 a 81 de la Ley Federal del Trabajo.
  
- 10.- El aguinaldo conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el equivalente a 15 días de salario por o menos y deberán pagarse antes del día 20 de diciembre. En el caso de que no hayan cumplido un año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la

fecha de liquidación del aguinaldo tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo.

11.- Las demás prestaciones que acuerden las partes.

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



## CONCLUSIONES.

**PRIMERA:** En la actualidad la palabra *pasante* es utilizada para designar al estudiante universitario que desempeña alguna actividad profesional con base a los conocimientos adquiridos durante la carrera antes de obtener el grado de licenciatura.

**SEGUNDA:** El Reglamento de la Ley General de Profesiones define al *pasante* como; el estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en las de dos; el segundo en las de tres y cuatro años y el tercero en las de mayor duración.

**TERCERA:** El *pasante profesional* es todo estudiante de una carrera que ha concluido el 70% de sus créditos y que presta sus servicios relacionados con el ejercicio de la profesión, bajo la

subordinación de uno o varios patronos a cambio de un salario, por lo tanto es sujeto del otorgamiento de la seguridad social.

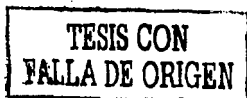
**CUARTA:** *El pasante profesionalista* es un trabajador autentico ya que presta sus servicios personales y subordinados a una persona física o moral por lo tanto tiene derecho a que se le otorguen todas las prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo entre ellas las de Seguridad Social.

**QUINTA:** Las condiciones de trabajo de los *pasantes profesionalistas* son por demás lamentables, ya que la jornada de trabajo que desempeña es superior al máximo de ocho horas que señala la Ley Federal del Trabajo, y que en muchas ocasiones no recibe remuneración alguna, y cuando la llegan a obtener ésta es inferior al mínimo general, siendo de igual forma que no participan en las utilidades de las empresas, no gozán de vacaciones ni reciben aguinaldo; por lo que en general podemos decir que no son objeto de los beneficios que señala la Ley, ya que en muchas de las veces los patronos no los consideran como trabajadores. Y no obstante de que

a dichos *pasantes profesionales*, no se les contempla como trabajadores sujetos a derechos, si lo son a conveniencia de sus patrones, sujetos de obligaciones. Por ello el *pasante profesional* debe estar sujeto a un contrato individual de trabajo, así como contar con todas las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma no contempla la categoría de *pasante*, y al que nunca le ha sido asignado un salario mínimo.

**SEXTA:** Es necesario que se obligue a los patrones de los *pasantes profesionales* a la firma del contrato que hemos denominado **CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL**, para que de esta manera se otorguen las prestaciones de Seguridad Social a los *pasantes profesionales*.

**SÉPTIMA:**      **EI      CONTRATO      DE      PRACTICAS**  
**PROFESIONALES,** será aquel que celebren los pasantes y los titulares de la fuente de trabajo para la prestación de un trabajo retribuido, que al mismo tiempo les permita aplicar y perfeccionar los



conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios y les facilite su práctica profesional.

**OCTAVA:** No podrán celebrar CONTRATO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES, aquellas personas que prestan sus servicios y que aún no alcanzan el 70% de los créditos indispensables para ser considerados *pasantes*, a este tipo de trabajadores se les debe aplicar todas las normas protectoras establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como a cualquier trabajador en general.

**NOVENA:** EL CONTRATO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES, deberá especificar las condiciones de trabajo de los *pasantes profesionales*, tales como; la duración del contrato, las actividades a realizar, la jornada de trabajo, el salario, los días de descanso, las vacaciones, el aguinaldo, el reparto de utilidades y sobre todo el otorgamiento de la Seguridad Social.

DÉCIMA: Deberá establecerse en el CONTRATO DE PRACTICAS PROFESIONALES, que el mismo será por tiempo determinado, sujeto a una condición suspensiva, esto es, concluirá sus efectos cuando el estudiante cubra la totalidad de los créditos exigidos en el plan de estudios correspondiente.

DÉCIMA PRIMERA: Dicho CONTRATO DE PRACTICAS PROFESIONALES, únicamente podrá firmarse dentro de los cuatro años siguientes a la obtención del 70% de los créditos requeridos. Después de este termino se disolverá la relación de trabajo y será un acuerdo entre el *patrón* y el *pasante profesional*.

DÉCIMA SEGUNDA: Considerando que la actividad que desarrolla cualquier *pasante* es de tipo *profesional*, y que toda vez tras haber cubierto ciertos requisitos para adquirir dicha calidad de pasante, como lo son el estar cursando una carrera universitaria, así como haber obtenido cierta preparación en la misma, proponemos, que el trabajo de *pasante profesional* se regule dentro del apartado

de trabajos especiales, estableciéndose dentro de éste apartado las características propias del trabajo, así como las condiciones en que se daría el mismo y sobre todo las prestaciones de Seguridad Social que le serian otorgadas.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Ariel. España, 1973.
- ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. Editorial Botas. México, 1944.
- ARRAYALES, Aurora. Manual de Prestaciones Sociales. Editorial Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1970.
- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Trillas. México, 1991.
- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Lecciones de Seguridad Social. De PAC. México, 1994.

- BÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Techos. Madrid España, 1977.
- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Décima Cuarta Edición. Editorial Heliaste. Argentina, 1979.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Editorial Trillas. México, 1994.




- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México, 1997.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Editorial Harla. México, 1987.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Editorial Trillas. México, 1985.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1983.

- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
  
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1995.
  
- DELGADO MOYA, Rubén. Ley Federal del Trabajo, Reformada y Actualizada. Editorial Jurídicas Red. México.
  
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL. TOMO VIII, Editorial Credsá. Barcelona, 1986.
  
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1983.

- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen Uno. Cuarta Edición. Depalma. Buenos Aires, 1987.
  
- MORENO PADILLA, Javier. Nueva Ley del seguro Social. Editorial Trillas. México, 1999.
  
- MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983.
  
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Décima Edición. Editorial PAC. México, 1991.
  
- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1987.
  
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1977.

## LEGISLACIÓN

- *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. Editorial Porrúa. México, 1999.
  
- *LEY DEL SEGURO SOCIAL*. Editorial Alfa. México, 1999.
  
- *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Comentada y Concordada por Breña Garduño Francisco. Segunda y Tercera Edición. Editorial Harla. México, 1988 y 1993.

vs b.  
  
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN