



137  
27

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

"ANALISIS JURIDICO DEL REGLAMENTO GENERAL  
DEL SERVICIO SOCIAL DE LA U.N.A.M."

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MIRIAM ERIKA FOURNIER LEMUS**



ASESOR:  
LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1990.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A DIOS por haberme dado la  
oportunidad de vivir

A mis padres, CONCEPCIÓN LEMUS y  
ROSENDO FOURNIER, por el gran  
amor, apoyo y paciencia que me han  
brindado , así como por el enorme  
ejemplo de fortaleza, lealtad y  
superación

A mis hermanos, GERARDO, LILIANA,  
LEONARDO, OMAR ISRAEL, NOE  
DAVID Y BRISEIDA, por crecer  
conmigo y darme lo mejor de ellos.

A toda la familia FOURNIER, por  
apoyarnos en los momentos difíciles.

A toda la familia LEMUS, por su gran  
cariño.

A FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ, por  
su apoyo incondicional y su paciencia.

A mi querida UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

A mi amada E.N.E.P. "ARAGON".

A todos y cada uno de mis  
PROFESORES Y AMIGOS,  
especialmente al LIC. JOSE MANUEL  
CERVANTES BRAVO.

MIL GRACIAS.

MIRIAM ERIKA FOURNIER LEMUS.

## **INDICE.**

	<b>pag.</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>

## **CAPÍTULO I**

### **CONCEPTO DE SERVICIO SOCIAL.**

<b>1.1. Concepto de servicio social.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. El Servicio Social como requisito indispensable para la titulación.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Sitios donde se presta el Servicio social.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Posibles semejanzas entre el Servicio Social y el contrato de aprendizaje.....</b>	<b>9</b>

## **CAPÍTULO II**

### **DEL REGLAMENTO.**

<b>2.1. Disposiciones Generales.....</b>	<b>42</b>
<b>2.2. Requisitos y Características del Servicio Social.....</b>	<b>45</b>
<b>2.3. De la organización y procedimientos del Servicio Social Universitario.....</b>	<b>51</b>
<b>2.4. Del Servicio Social en las escuelas de enseñanza superior con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México.....</b>	<b>57</b>

## **CAPÍTULO III**

### **CONDICIONES LABORALES**

<b>3.1. Semejanzas entre lineamientos y un Contrato individual de trabajo.....</b>	<b>67</b>
<b>3.2. Relacion de trabajo.....</b>	<b>71</b>
<b>3.3. Prestaciones.....</b>	<b>72</b>

3.3.1. Vacaciones.....	73
3.3.2. Días de descanso.....	79
3.3.3. Jornada de trabajo.....	87
3.3.4. Horas extras.....	91
3.4. Riesgos de trabajo.....	93

## **CAPÍTULO IV**

### **ACTUALIZACIÓN DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL.**

4.1. Lineamientos.....	107
4.2. Condiciones de trabajo en las que debe realizarse el Servicio Social.....	108

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

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>120</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN.

Durante generaciones de pasantes, en México, estos han realizado lo que se denomina "Servicio Social", bajo un manto de injusticias y con el único fin de cumplir uno de los requisitos impuestos para obtener un título profesional.

Así ante las grandes injusticias vividas en la realización de nuestro Servicio Social, surge la inquietud de analizar jurídicamente las condiciones en las cuales todos los pasantes prestan su servicio.

Muchas instituciones o dependencias, para las cuales el estudiante presta su servicio, se hacen valer de las interpretaciones erróneas, de muchos autores, en relación al término "servicio social" ya que estos mencionan que esta actividad debe ser en forma gratuita en beneficio de la sociedad y el Estado, lo que en el transcurso de este trabajo veremos que es totalmente falso, ya que la misma Constitución señala que este trabajo realizado por los pasantes o profesionistas debe ser retribuido.

Aunado a lo anterior, encontramos que los pasantes no cuentan ni con un horario fijo de prestación, lo que nosotros denominamos Jornada de Trabajo, ni mucho menos con una protección para su salud e incluso para su vida.

Por lo que nos dimos a la tarea de encontrar todas y cada una de las similitudes que envuelven a una relación laboral con una relación entre un Prestador de Servicio Social y la institución o dependencia para la cual lo presta. Pero no solo nos dedicamos a esta tarea por ceer que las semejanzas son grandes o por una simple idea personal, si no que estas similitudes las pudimos fundamentar en la misma Constitución, en la ley Reglamentaria del Art. 5 Constitucional, en comparación con la ley Federal del Trabajo.

Así, encontrando tantas y tantas semejanzas y un mínimo de diferencias, creemos conveniente, que para evitar que todos los futuros profesionistas, carezcan de los beneficios que la ley les otorga y que las dependencias pasen por alto las disposiciones de la misma, sea creado un nuevo estatuto o Reglamento de la prestación del servicio social, con el fin de que no solo los estudiantes carguen con todas las responsabilidades de un empleo, sino que también su esfuerzo tanto físico como mental sea recompensado.

## CAPITULO I

### 1.1. CONCEPTO DE SERVICIO SOCIAL.

Comenzaremos mencionando que el concepto de servicio social o expresión de servicio social esta muy equivocado ya que algunos se refieren a este con el sentido que le da la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional y en un sentido similar el Reglamento General del Servicio Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, inmerso en la Legislación Universitaria, pero otros hacen referencia de éste como los organismos o instituciones que realizan aspectos de seguridad social en servicio de una comunidad con un carácter gratuito por lo general. O bien existen otros que le dan un carácter sindical donde la expresión Servicio Social se refiere a la prestación de medicina preventiva, asistencia médica integral en caso de enfermedad o accidente, pero siempre encaminado a un mejoramiento económico de la comunidad sindical a que vaya dirigido.

Ahora bien la Organización Internacional de Trabajo tiene su propia concepción de lo que es el Servicio Social mencionando que éste es una actividad organizada que debe contribuir a la adaptación reciproca entre los individuos y su ambiente social esto es mediante técnicas y métodos que sirvan para facilitar a los individuos sus necesidades y solucionar sus problemas derivados de la adaptación de tipo social, todo esto destinado a mejorar las condiciones económicas y sociales.

Así observando la disparidad de opiniones que se derivan de una expresión nos enfocaremos al significado que le concede la Ley

Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional en su artículo 53 que a la letra dice:

"Se entiende por servicio social el trabajo de caracter temporal y mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el estado."

Al conocer el concepto de servicio social que emana de la citada ley analizaremos cada uno de los elementos que lo integran:

En su primera parte este dice que el servicio social es un TRABAJO DE CARACTER TEMPORAL, en este punto haremos una pregunta que creemos es muy importante, ¿Que se debe entender por trabajo temporal?. Se debe dar la interpretación y apoyarnos en lo que señala la Ley Federal del Trabajo respecto a la celebración de un contrato por tiempo determinado en base a las 3 hipótesis que esta maneja al respecto:

- a) Que lo exija la naturaleza del trabajo que va a prestar.
- b) Que se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c) En los demás previstos por la propia ley.

Así nos inclinaremos hacia la primera hipótesis ya que creo que es la que más se encuadra a la interpretación del concepto analizado.

Ahora estudiaremos la segunda parte de este concepto:

"... y mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y del Estado."

Este elemento es también complejo ya que muchos piensan o interpretan la palabra RETRIBUCIÓN como el pago o satisfacción que se le debe dar al Estado por la educación que ha recibido el estudiante, pero en una interpretación muy personal y conjuntando este segundo elemento con el primero que se analizó diríamos que se debe entender por retribución el pago, si pero no el pago que deba hacer el estudiante al Estado, si no el pago que debe hacer la institución al estudiante por prestar sus servicios en ese lugar, ya que éste realiza un trabajo temporal, así de este mismo concepto se desprende que el trabajo realizado por el pasante debe ser retribuido, y este trabajo temporal que los estudiantes o profesionistas prestan debe ser en beneficio o provecho para la comunidad.

Y nos inclinaremos a pensar o interpretar que ese trabajo de carácter temporal que realizan los pasantes o profesionistas debe ser retribuido por las instituciones en la cual prestan sus servicios en base a lo que establece el artículo 59 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional en su segunda parte:

"... la remuneración respectiva debiera ser suficiente para satisfacer decorosamente sus necesidades."

Y tomando en cuenta también la última parte del párrafo 3o del artículo 5o Constitucional que a la letra dice: " ... los servicios profesionales de índole social seran obligatorios y retribuidos en términos de la ley y con las excepciones que esta señale."

De esta manera y con los elementos que ya analizamos daremos una nueva denominación y conceptualización al objeto de estudio en cuestión, quedando de la siguiente manera:

**Prestación de Servicio Profesional Social:** Se debe entender por prestación de Servicio Profesional Social, al trabajo de carácter temporal, que mediante retribución suficiente para satisfacer decorosamente las necesidades de los estudiantes y profesionistas que lo ejecuten o presten, generando dicho trabajo temporal un beneficio a la comunidad.

Por otra parte, teniendo ya analizado el concepto de servicio social que emana de la multicitada ley, nos enfocaremos a comparar dicho concepto con el que nos otorga la Legislación Universitaria.

**Artículo 3.-:** Se entiende por servicio social universitario la realización obligatoria de actividades temporales que ejecuten los estudiantes de carreras técnicas y profesionales, tendientes a la aplicación de los conocimientos que hayan obtenido y que impliquen el ejercicio de la práctica profesional en beneficio o interés de la sociedad.

La Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional habla de un trabajo de carácter temporal, y la Legislación Universitaria hace mención de una actividad obligatoria temporal, de tal forma que no hay una gran diferencia entre ambos elementos ya que el trabajo es una actividad y una actividad puede traducirse en un trabajo.

Así la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional menciona que dicho trabajo temporal debe ser mediante retribución. En tanto que la Legislación Universitaria no hace mención de este elemento que como con anterioridad se dijo es objeto de grandes polémicas.

Continuando con esta comparación la Ley Reglamentaria hace referencia que el servicio social debe ser ejecutado o prestado por profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado. Mientras que la Legislación Universitaria solo se enfoca a los estudiantes de carreras técnicas y profesionales con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en beneficio de la sociedad.

De esta manera se puede observar que entre ambos conceptos no existen grandes diferencias, ya que estos están encaminados a un mismo objetivo, que es el otorgar un beneficio a la sociedad aplicando los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio de una carrera ya sea técnica o profesional. Sin embargo la Legislación Universitaria en ningún momento hace mención del elemento **RETRIBUCIÓN** lo que deja al pasante o estudiante desprotegido para poder exigir a la institución donde éste preste su servicio social dicha retribución para poder solventar sus gastos mínimos.

## 1.2. EL SERVICIO SOCIAL COMO REQUISITO INDISPENSABLE PARA LA TITULACION.

La Legislación Universitaria Capítulo II Artículo 5 establece que:

"De conformidad con los artículos 52 y 55 de la Ley Reglamentaria de los artículos 4o y 5o Constitucionales, los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y los de las escuelas incorporadas deberán prestar su servicio social como requisito previo para la obtención del título profesional.

Art. 52 de la Ley Reglamentaria de los Artículo 4o y 5o Constitucionales:

Todos los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta Ley, así como los profesionistas no mayores de 60 años, o impedidos por enfermedad grave ejerzan o no, deberán prestar el servicio social en los términos de esta ley.

Art. 55.- Los planes de preparación profesional según la naturaleza de la profesión y de las necesidades sociales que se trate de satisfacer exigirán a los estudiantes de las Profesiones a que se refiere esta ley, como requisito previo para otorgarles el Título, que presten servicio social durante el tiempo no menor de 6 meses ni mayor de dos años.

El servicio social fundamenta su obligatoriedad y el hecho de ser indispensable para la titulación en los artículos inmediatos anteriores que transcribimos ya que tanto la Ley Reglamentaria de los artículos 4o y 5o Constitucionales como la Legislación Universitaria lo manifiestan.

### 1.3. SITIOS DONDE SE PRESTA EL SERVICIO SOCIAL.

El servicio social como ya se ha mencionado, es el trabajo temporal remunerado que los estudiantes prestan para beneficio de la sociedad.

Este servicio realizado de manera conveniente resulta una experiencia muy valiosa, por ser una forma de que el estudiante se vaya incursionando en el campo práctico de su profesión y una muy buena oportunidad de observar los fenómenos reales que ocurren en nuestro país.

Y al decir de manera conveniente nos referimos que el pasante preste su servicio en una institución o empresa en donde realice actividades propias de su profesión o bien que estén estrechamente ligadas a esta. Ya que con mucha frecuencia los estudiantes prestan su servicio social en instituciones que no tienen nada que ver con su profesión, por ejemplo un estudiante de contaduría realiza su servicio social en un Juzgado Civil o bien un técnico industrial lo presta en actividades tales como archivando documentos o en una biblioteca, aquí sin duda se presta un servicio a la comunidad o al Estado, pero en realidad esta actividad que se desempeña ayudará al estudiante para mejorará su futuro desarrollo profesional o, ¿solamente realiza ese trabajo con el fin de cubrir un requisito y poder titularse?. Este

supuesto ocurre en el mejor de los casos, pero cuantos estudiantes no realizan el servicio social, so pretexto de que trabajan en dependencias de gobierno y por tal motivo no realizan esa actividad obligatoria o simplemente cuentan con amistades que le facilitan este trámite extendiéndoles cartas falsas de que en X o Y institución realizaron el servicio social.

Pero nos enfocaremos en aquellos estudiantes que realmente realizan la prestación de su servicio social, de tal manera que estos deben buscar un sitio donde desempeñarlo, teniendo la precaución de que en ese lugar prodrán utilizar los conocimientos con los que cuenta para beneficiar a la sociedad.

La Universidad Nacional Autónoma de México, cuenta con tres tipos de programas en donde el universitario puede realizar su servicio social y además de cubrir un requisito para titularse puede adquirir cierta experiencia que en un futuro le servira para un mejor desempeño en el campo práctico de su profesión. A continuación mencionaremos las características de los programas a los que hicimos referencia:

A) Programas Externos: Este tipo de programa se lleva a cabo en el sector Público y Social. Un ejemplo de ello seria la prestación de servicio en Secretarías de Estado o bien en Organismos Descentralizados, como pueden ser:

SECTUR ( Secretaría de Turismo),

SEDESOL (Secretaría de Desarrollo Social),

SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público),  
PEMEX (Petroleos Mexicanos), etc.

En este tipo de programa cabe hacer la aclaración de que los estudiantes y profesionistas trabajadores de la federación no están obligados a prestar ningún servicio social distinto del desempeño de sus funciones. El que lo presten voluntariamente dará lugar a que se haga la anotación correspondiente en su hoja de servicios. ( art. 91 de la Ley Reglamentaria del art. 5o Constitucional.).

**B) Programas Internos:** Estos se realizan dentro de la misma UNAM, donde los pasantes realizan actividades en las facultades, escuelas, centros, institutos de investigación y en otras dependencias. O bien en cualquier oficina, departamento, laboratorio o taller.

**C) Programas Rurales:** Estos se desarrollan en forma de brigadas multidisciplinarias para el crecimiento y progreso de comunidades rurales de diferentes estados de la República.

#### **1.4 POSIBLES SEMEJANZAS ENTRE EL SERVICIO SOCIAL Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

Creemos que hasta el momento a quedado claro lo que es el concepto de servicio social pues hemos analizado cada uno de sus elementos, sitios donde debe prestarse y porqué es un requisito indispensable para titularse.

Ahora bien, trataremos de explicar que era un contrato de aprendizaje y decimos era por el hecho que se contemplaba en la L.F.T de 1931.

Primeramente harémos un poco de historia para poder comprender mejor el origen del contrato de aprendizaje.

En la época romana el aprendizaje era una forma de transmitir de generación en generación los secretos de cada arte u oficio, por tal motivo era considerado como aspecto importante de la vida económica de ese entonces. Conforme la vida económica iba avanzando en las ciudades, el aprendizaje perdía su importancia como práctica profesional, subsistiendo únicamente en el caso de algunas actividades en las cuales las máquinas no podían substituir al hombre o mas propiamente dicho su imagen creadora. (como seria el caso de profesiones intelectuales tales como el Derecho).

Así como el desarrollo económico de la humanidad el aprendizaje fue pausadamente reemplazado por métodos de enseñanza profesional mucho mas adecuados, ya que la formación del hombre y su capacitación profesional nunca dejaron de interesar a los pueblos ni a los gobiernos, de esta manera el aprendizaje recuperó su importancia en el momento en que las ciudades atravesaban por una gran crisis de mano de obra calificada y principalmente de profesionistas.

El contrato de aprendizaje normalmente preparaba a los trabajadores y los habilitaba profesionalmente. Si el aprendiz continuaba en la empresa, la permanencia de las relaciones futuras serian fruto de un nuevo contrato laboral.

## **EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**Según el artículo 218 de la L.F.T. de 1931 el contrato de aprendizaje se definía como: el contrato en el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en tanto enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente.**

**Una de las características del aprendizaje era el señalamiento de una escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión, la cual será objeto del contrato, así como la retribución que debería percibir el aprendiz.**

**Era una obligación para patrones y trabajadores el admitir en las empresas aprendices en un número no menor de 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, teniendo preferencia los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación para ser ocupados como aprendices.**

**La jornada del aprendiz se sujetaba a las disposiciones relativas al trabajo en general, y al de menores según fuera el caso, debiendo mencionar que este contrato solo podía celebrarse con mayores de 14 años.**

**Así tanto patrones como trabajadores (aprendices) tenían derechos y obligaciones:**

**Entre las obligaciones del aprendiz se encontraba:**

- El de prestar personalmente con todo cuidado el trabajo convenido,**

- Obedecer las órdenes del maestro,
- Guardar respeto para con el patrón o maestro, a su familia y observar buenas costumbres,
- Cuidar los materiales y herramientas del patrón,
- Y, procurar la mayor economía para el patrón.

Para el patrón encontrabamos los siguiente derechos y obligaciones:

- Proporcionarle enseñanza en el oficio, arte o profesion al aprendiz,
- Pagarle una retribución pecuniaria,
- Guardarle la debida consideración , absteniendose de maltratarlo,
- Cuando se concluía el aprendizaje debía ser preferido entre los demás aspirantes al empleo.

Dentro del contrato de aprendizaje existían causas por las cuales el patrón podía despedir al aprendiz, entre las cuales encontramos que el aprendiz incurriera en faltas graves de consideracion y respeto para con el maestro o patrón o sus familiares o por haber manifestado una incapacidad manifiesta para desempeñar el arte u oficio que se le estaba enseñando.

Cuando ocurrían estos supuestos el despido era considerado como justificado, pero cuando el despido era injustificado el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

El hecho de que el aprendizaje dejara grandes puertas abiertas, no señalando límites ni de edad, ni de número máximo de aprendices dieron origen al abuso excesivo de instituciones y patronos, los cuales, hecharon mano del aprendizaje para evitar responsabilidades que derivaban de los contratos de trabajo, por tal motivo, este contrato se convirtió en un instrumento de fraude legal, es decir en una forma de explotación que encubría a los patronos, ya que estos utilizaban al contrato de aprendizaje para eludir responsabilidades que originaban otro tipo de contratos.

De esta manera el legislador al hacer las reformas a la L.F.T. de 1931, en el año de 1970, suprimió en la Nueva Ley este contrato, afirmando en la Exposición de Motivos que tal como se encontraba reglamentado era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos. La supresión de este contrato de aprendizaje fue una medida justa, por ser objeto de abusos constantes que eran cometidos, pero desde otro punto de vista, ha acarriado medidas ilegales que tratan de colmar una necesidad innegable; es decir la necesidad que tiene el empresario de contratar a un trabajador, y observar por un tiempo determinado sus aptitudes técnicas, sin que de resultar estas favorables incurra este en responsabilidad al prescindir de el aspirante.

## FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Para la redacción de un contrato de aprendizaje no era necesario emplear palabras técnicas o muy especiales. Para que el documento redactado pudiera ser interpretado como contrato sólo bastaba demostrar que el objeto principal de éste era la enseñanza.

El aprendiz debía firmar el contrato escrito para que éste se le aplicara y fuera obligatorio. El patrón podía quedar obligado por los términos del contrato aun cuando no lo hubiese firmado.

A pesar de la desaparición de el contrato de aprendizaje en la L.F.T. de 1970, en cierta forma ha surgido nuevamente en la jurisprudencia en el caso de un Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Penal que lo ha resucitado al parecer sin fundamento alguno, en un Amparo Directo, el viejo contrato de aprendizaje en relación de los pasantes de derecho.

**APRENDIZ, CARACTER DE , UN PASANTE EN LA LICENCIATURA EN DERECHO , Y NO CALIDAD ESPECIFICA DIVERSA. . Cuando un pasante de la licenciatura en derecho presta sus servicios con tal caracter en un bufete de esa profesión es obvio que en ese lugar tiene calidad distinta de la dependiente, obrero u otro precisamente en razón a que por su actividad se inclina más que a una expresa relación laboral, a una práctica de su futura actividad profesional; por tanto es indebido atribuir a tal persona un caracter diverso, como el preindicado. (AD 1070/90. Angel Sánchez Rendón. 31 de Agosto de 1990)**

"En términos generales los mecanismos de formación profesional no tienen tanta importancia en la preparación de candidatos para ingresar a las empresas como en la preparación de los trabajadores activos, bien para mejorar sus conocimientos en su actividad habitual (adiestramiento), bien para prepararlo para una nueva actitud (capacitación)." <sup>1</sup>

### SEMEJANZAS ENTRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EL SERVICIO SOCIAL

Para iniciar esta comparación entre ambos conceptos transcribiremos textualmente lo que señalaba la Ley Federal del Trabajo acerca de el aprendizaje y lo que menciona la Ley Reglamentaria del Artículo 4o y 5o Constitucional, con el único fin de que se tengan a la vista ambos y se puedan hacer las semejanzas más correctas.

L.F.T. (1931) Art: 218: "Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida."

L.R. Art. 4o y 5o Constitucional en su artículo 53 señala: " Se entiende por servicio social el trabajo de caracter temporal mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado."

---

*1 DE BUEN, Nestor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1994, p 24-25.*

Teniendo ya a la vista ambos conceptos comenzaremos mencionando que en el concepto que nos ofrece la L.F.T. respecto del aprendizaje es la de un actividad en la cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales. Ahora bien el servicio social no lo manifiesta expresamente pero es de interpretarse que es tambien una prestación de servicio personal.

Ambos conceptos tienen inmerso el elemento retribución , que en el concepto de servicio social ya lo hemos analizado, en cuanto a éste en el aprendizaje no estaba sometido a las condiciones de un salario mínimo, siendo suficiente que el maestro le pagara una retribución pecuniaria variable en virtud del período de aprendizaje.

En las figuras analizadas aparece otro miembro muy importante, éste es la enseñanza de un arte , oficio o profesión . Ya que en las dos el objetivo principal es el de enseñar para que en un futuro, tanto el aprendiz como el estudiante o universitario enfrente a una sociedad con los conocimientos prácticos para poder satisfacer sus necesidades personales y familiares, como para otorgar un mejor servicio a la comunidad.

Por otro lado, no solo existen semejanzas en cuanto a los conceptos sino que en ambos casos debe manifestarse el tiempo que la persona deba realizar el servicio ya sea como aprendiz o como prestador de servicio social. En el servicio social de acuerdo con los programas unidisciplinarios, interdisciplinarios o multidisciplinarios, en tanto que en el aprendizaje se estará sujeto a las disposiciones relativas a la empresa.

Como ya estudiamos, en páginas anteriores, el contrato de aprendizaje se perfeccionaba con el simple hecho que el aprendiz firmara un contrato , no importando que el maestro o patrón no hiciera lo propio. En el servicio social , en la práctica, nos encontramos que los pasantes o universitarios firman un documento en el cual se obligan a prestar sus servicios en determinada institución o dependencia, dicho documento que es llamado CARTA DE ACEPTACION, de esta manera encontramos una semejanza más entre ambas figuras.

Finalmente, otra semejanza y la que a nuestro parecer es la más importante, es que en ambos conceptos la finalidad principal es la de la enseñanza de una profesión, arte u oficio y que en ambos, para que tanto estudiantes como aprendices, cuenten con la experiencia necesaria para enfrentar a una sociedad cada vez mas exigente en cuanto a la prestación de un servicio, así como para enfrentar un futuro próspero en beneficio personal.

## CAPITULO II

### DEL REGLAMENTO

Antes de adentrarnos al análisis específico del Reglamento General del Servicio Social en la UNAM, creemos que sería conveniente estudiar que es una Ley, que es una norma y que es un reglamento, dando el concepto de cada una de estas y sus semejanzas, es decir, un estudio comparativo entre esta trilogía de conceptos.

### LA NORMA.

"La palabra norma suele usarse en dos sentidos uno amplio y otro estricto: lato sensu se aplica a toda regla de comportamiento, obligatoria o no; stricto sensu corresponde a la que impone deberes o confiere derechos. Las reglas prácticas cuyo cumplimiento es potestativo se llaman reglas técnicas. A las que tienen carácter obligatorio o son atributivas de facultades les damos el nombre de normas. Estas imponen deberes o conceden derechos." <sup>2</sup>

En otras palabras la norma consta de dos sentidos uno amplio y otro estricto, en el amplio es el que se le da a cualquier tipo de comportamiento sea éste obligatorio o no, en cambio en el sentido estricto o stricto sensu es

---

<sup>2</sup> GARCIA MATINES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, 41 Edición, México 1990, p.4.

el que impone un deber de hacer o no hacer y confiere derechos. El cumplimiento de las reglas hablando en sentido amplio es potestativo, es decir, que el cumplimiento de las mismas queda a voluntad del individuo que realice la conducta, a este tipo de reglas prácticas se les llama reglas técnicas. Por otro lado el cumplimiento de las reglas ahora en sentido estricto es obligatorio y se les llama "NORMAS".

De esta manera se podría hacer una clasificación de las normas como son: Normas Jurídicas, Normas Morales , Normas Religiosas, Normas de Trato Social o Convensionalismos Sociales, ya que para que el hombre pueda vivir armónicamente en sociedad es necesario que su conducta sea regulada por ellas. Así encontramos que cada una de estas tiene características que las diferencia una de las otras, pero encontrando también ciertas similitudes.

Las normas jurídicas son: HETERÓNOMAS, BILATERALES, EXTERNAS Y COERCIBLES.

Las normas morales son totalmente opuestas a las normas jurídicas pues cuentan con las características de: AUTONOMIA, UNILATERALIDAD, INTERNAS E INCOERCIBLES.

Las normas de trato social coinciden en algunas de sus características con las normas jurídicas pues ambas son HETERONOMAS y EXTERNAS y se diferencian en que las primeras son UNILATERALES E INCOERCIBLES.

Las normas religiosas son: HETERONOMAS, INTERNAS, UNILATERALES E INCOERCIBLES.

Debemos entender por:

**HETERONOMIA:** El hecho de que las normas son creadas por un individuo distinto al destinatario de la norma y que ésta es impuesta en contra de la voluntad de quien la recibe.

**BILATERALIDAD:** Cuando la norma al mismo tiempo que confiere derechos impone obligaciones. Existe otra manera de llamar a esta característica como Impero - Atributiva.

**EXTERIORIDAD:** Esta característica se perfecciona cuando la conducta del sujeto es proyectada hacia el exterior, no importando su intención o convicción .

**COERCIBILIDAD:** Esto es cuando la norma puede hacerse cumplir por medio de la fuerza.

**UNILATERALIDAD:** Consistente en que frente al sujeto a quien obliga no hay otra persona que pueda obligar o exigirle el cumplimiento de estas.

**AUTONOMIA:** Esta tiene su fuente en el mismo sujeto que debe acatarlos.

**INTERIORIDAD:** Se dice que hay interioridad cuando una conducta se realiza no solo conforme al deber si no por deber mismo, por convicción.

**INCOERCIBILIDAD:** Son incoercibles porque no hay algún medio por el cual se pueda obligar a su cumplimiento.

Ahora analizaremos la clasificación de las normas jurídicas que son las que nos interesan. Y para hacer un poco mas clara esta clasificación lo harémos en forma de cuadro sinóptico.

**1.- Desde el punto de vista  
al sistema al que pertenecen**

Nacionales  
Extranjeras  
De Derecho Uniforme.

**2.- Desde el punto de vista de  
su fuente**

Legislativas  
Consuetudinarias  
Jurisprudenciales

**3- Desde el punto de vista  
de su ámbito espacial de validez**

**Generales (Federales).**

**a)Estados**

**Locales**

**b)Municipios**

**4.- Desde el punto de vista  
de su ámbito temporal de  
validez.**

**De vigencia indeterminada**

**De vigencia determinada**

5.- Desde el punto de vista de su ámbito material de validez.

	Constitucionales
	Administrativo
	Penales
D. Púb.	Procesales
	Internacionales
	Industriales
	Agrarias

	Civiles
D. Priv.	Mercantiles.

6.- Desde el punto de vista de su ámbito personal de validez.

	Genericas
	Individualizadas

**7.- Desde el punto de vista de su jerarquía.**

**Constitucionales**  
**Ordinarias**  
**Reglamentarias.**  
**Individualizadas.**

**8.- Desde el punto de vista de sus sanciones.**

**Leges perfectae**  
**Leges plus perfectae**  
**Leges minus quam perfectae**  
**Leges imperfectae**

**9.- Desde el punto de vista de su cualidad.**

**Prohibitivas o Negativas**  
**Positivas o Permisivas**

10.- Desde el punto de vista de sus relaciones de complementación.

Primarias

De iniciación de la vigencia.

De duración de la vigencia.

De extinción de la vigencia.

Secundarias

Declarativas o explicativas

Permisivas

Interpretativas

Sancionadoras.

11.- Desde el punto de vista  
de sus relaciones con la vo-  
luntad.

Taxativas

Dispositivas." 3

---

<sup>3</sup>Idem, p 95-96.

### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SISTEMA A QUE PERTENCEN.**

Las normas que pertenecen al sistema jurídico de un país se aplicarán solo a ese territorio.

De esta manera dichas normas se clasifican en Nacionales, Extranjeras y de Derecho uniforme, llamadas también Internacionales.

### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU FUENTE.**

García Máynez menciona que los preceptos de derecho pueden ser formulados, según hemos visto, por órganos especiales ( Poder Legislativo) o bien pueden ser generados por hechos o actos de una repetición más o menos reiterada, hechos vinculados con una creencia de que son jurídicamente obligatorios, a este tipo de normas se les llama de derecho consuetudinario, de derecho no escrito, a los preceptos de derecho que tienen su origen en el poder legislativo se les llama leyes o normas de derecho escrito.

### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ.**

Estas normas se clasifican en federales y locales, y estas a su vez se subdividen en estatales.

"...las leyes federales únicamente pueden ser expedidas por el Congreso de la Unión, siempre y cuando sea en uso de la facultad explícita o

implícitamente concedida por la Constitución. Por lo tanto, lo que la Constitución no establezca explícita o implícitamente como facultad del Poder Legislativo, es facultad de los estados." <sup>4</sup>

#### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU AMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ.**

Las normas jurídicas pueden ser de vigencia determinada o indeterminada.

Las normas jurídicas de vigencia determinada son aquellas cuyo ámbito temporal de validez es establecido desde el momento de su creación.

Las de vigencia indeterminada son aquellas que su lapso de vigencia no se ha fijado desde un principio.

#### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU AMBITO MATERIAL DE VALIDEZ.**

"Los preceptos del derecho pueden también ser clasificados de acuerdo con la índole de la materia que regulan. Esta clasificación tiene su fundamento en la división del derecho objetivo en una serie de ramas" <sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>PENICHE BOLIO, Francisco Javier. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, 10 edición, México 1990, p 76.

<sup>5</sup>GARCIA MAYNES, Eduardo, *Op. Cit.*, p 81.

De esta manera los conceptos de derecho se agrupan en 2 grandes ramas; de Derecho Público y de Derecho Privado.

Las normas de Derecho Público se clasifican en Constitucionales, Administrativas, Penales, Procesales e Internacionales. Las de Derecho Privado en Civiles y Mercantiles.

"...para distinguir a las norma públicas de las normas privadas sosteniendo el criterio de que la clasificación debe hacerse no por el lugar que ocupen, si no por su contenido...." <sup>6</sup>

#### DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU AMBITO PERSONAL DE VALIDEZ.

Estas se clasifican en genericas e individualizadas. Las genericas son aquellas disposiciones legales que se dan no para resolver casos particulares o concretos , sino por el hecho de actualizar un supuesto jurídico o hipótesis de alguna norma

Son normas individualizadas las que se refieren concretamente a una situación jurídica particular como pudieran ser los contratos, resoluciones judiciales, administrativas, etc.

---

<sup>6</sup>PENICHE BOLIO, Francisco Javier. *Op. Cit.*, p 79.

## DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU JERARQUIA.

Todos los preceptos jurídicos que pertenecen a un sistema pueden tener el mismo o diferente rango. Cuando un precepto tiene el mismo rango de todos los demás preceptos del sistema jurídico al que pertenecen se dice que existe entre estos una relación de coordinación.

Tratándose de preceptos que tienen el mismo rango la relación es llamada de supra o subordinación, esta relación permite que sean ordenados dichos preceptos en una forma escalonada.

Hablando de un sistema jurídico en el cual existe una relación de subordinación se pueden clasificar las normas en Derecho Federal y Derecho Local.

De Derecho Federal: en Constitución, Leyes Constitucionales, Tratados Internacionales y Ordinarias Federales; de Derecho Local: las normas se clasifican en Constitucionales, Leyes Ordinarias, Reglamentarias, Leyes Municipales y Normas Individualizadas.

Muchos autores piensan erroneamente que las leyes ordinarias federales ocupan un rango superior a las leyes ordinarias locales. Así nosotros, debemos considerar que las leyes federales guardan el mismo plano de igualdad con las leyes ordinarias locales.

"Las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales . De manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias, y las individualizadas por normas de índole general. Algunas veces, sin embargo, una norma individualizada puede encontrarse condicionada por otra del mismo tipo , como ocurre, por ejemplo, cuando una sentencia se funda en un contrato." <sup>7</sup>

#### DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU SANCION.

Desde este punto de vista podemos clasificar a las norma en 4 grandes incisos:

A) **Leyes Perfectas:** son aquellas que la sanción consiste en la inexistencia o nulidad de los actos que le dan origen. Existen 3 grados de invalidez; como la inexistencia, la nulidad absoluta y la nulidad relativa.

La inexistencia surge cuando no existe consentimiento, o falta el objeto el cual da origen al acto jurídico, está no produce ningún efecto legal, ni es susceptible de validez por confirmación ni por prescripción y puede invocarse por todo interesado.

"En cuanto a la nulidad , está existe cuando el acto jurídico se ha realizado imperfectamente en uno de los elementos orgánicos. La nulidad ataca al acto, porque este se ha realizado imperfectamente, carece de alguno de los elementos que la ley exige. Es decir, la voluntad, el objeto

---

<sup>7</sup>GARCIA MAYNES, Eduardo. *Op. Cit.*, p 85.

o la forma se ha realizado de manera imperfecta o el fin perseguido por los autores del acto está prohibido por la ley o por ser contrario al orden público." <sup>8</sup>

La nulidad absoluta o de pleno derecho se observa cuando el acto realizado es contrario a la ley prohibitiva, es decir contrario al orden público o a las buenas costumbres.

" Nuestra ley dice que la ilicitud en el objeto, en el fin o en la condición del acto produce su nulidad. Por lo tanto las infracciones o leyes de orden público producen la nulidad del acto...". <sup>9</sup> La nulidad absoluta puede ser invocada por cualquier interesado, no desaparece por confirmación, y la acción de nulidad no se extingue por prescripción.

Por lo que toca a la nulidad relativa son todos aquellos actos que esten viciados por falta de capacidad de las partes, vicios en el consentimiento o por falta de formalidades que la ley establezca.

Los actos nulos, por regla general, producen provisionalmente sus efectos, los cuales se destruyen retroactivamente cuando se pronuncia por el juez la sentencia de nulidad.

---

<sup>8</sup>SOTO ALVAREZ, Clemente. *Prontuario de Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil*. Ed. Limusa, 3 Edición, México 1984, p 50.

<sup>9</sup>MOTO SALAZAR, Efraín. *Elementos de Derecho*. Ed. Porrúa, 16 Edición, México 1972, p 40.

B) **Leyes más que Perfectas:** Cuando una norma impone a su infractor un castigo y además de dicho castigo una reparación pecuniaria recibe el nombre de *Leges plus quam perfectae*.

C) **Leyes menos que perfectas:** Cuando la violación de una norma no impide que el acto violatorio produzca sus efectos, pero hace que el sujeto que realiza el acto se haga acreedor a un castigo les llamanos *Leges minus quam perfectae*.

D) **Leyes imperfectas:** Estas leyes son aquellas que cuya violación esta desprovista de una sanción. Es decir son leyes sin pena.

#### **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CUALIDAD.**

Desde este punto de vista pueden clasificarse en:

- 1) Normas prohibitivas;
- 2) Normas permisivas;
- 3) Normas preceptivas, según la clasificación de Recaséns Siches

Esta clasificación se hace atendiendo a la redacción de la ley. En efecto, la ley puede estar redactada en forma diversa: en ocasiones, en forma de mandato, y esto es lo más común; en otras en forma de prohibición, o simplemente en forma permisiva.

1) Normas Prohibitivas: Son aquellas que prohíben determinado comportamiento sea este de acción o de omisión.

2) Normas permisivas: Son aquellas las que permiten cierta conducta. (acción u omisión.).

"...una norma permisiva no tiene razón de ser, si no está vinculada a una prohibición anterior sea para revocarla, o bien para restringir su esfera de aplicación...".<sup>10</sup>

3) Preceptivas: "Las cuales prescriben una determinada conducta, de acción o de omisión y por preceptuarla, al mismo tiempo la permiten, es decir la autorizan porque toda persona tiene el derecho a cumplir con su propio deber jurídico."<sup>11</sup>

Con relación a esta última clasificación García Maynez no esta de acuerdo y señala en su obra *Introducción al Estudio del Derecho* : " Lo que determina la cualidad de las normas jurídicas no es como lo afirman algunos autores, el hecho de unas, a las que llaman preceptivas, prescriban una acción, y otras, a las que llaman negativas, impongan una omisión. Las que ordenan la omisión de una conducta prohibitiva, por ejemplo, no son negativas, porque la omisión de tal conducta es, a un tiempo obligatoria y lícita." <sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>TORRE, Abelardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Perrot, 10 Edición, Buenos Aires, 1991. p 195.

<sup>11</sup>RECASENS SICHES, Luis. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa. 7a. Edición, México 1985, p. 181.

<sup>12</sup>GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Op Cit.*, p 91.

## DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU RELACIÓN DE COMPLEMENTACIÓN.

Existen normas que por si mismas tienen un sentido pleno, esto es, que establecen determinadas formas de conducta y rechazan las violaciones de tales preceptos (normas primarias), por el contrario hay normas que poseen un significado sólo cuando se relacionan con otras, las cuales las vienen a complementar (normas secundarias).

Son normas complementarias secundarias:

1) Las de iniciación, duración y extinción de la vigencia u obligatoriedad de la norma.

Llamamos de iniciación de la vigencia a las que indican en que momento entrarán en vigor una disposición legal. Este tipo de normas las podemos encontrar en los llamados artículos transitorios de la leyes.

Las normas que fijan el tiempo en que una ley entrará en vigor, así como aquellas que extinguen la fuerza obligatoria de las mismas son secundarias, como lo son también las que mencionamos en el párrafo anterior.

La extinción de la vigencia puede abolir todo un conjunto de normas, a esto se le llama abrogación, es decir que desaparece una ley de un marco

jurídico determinado. Ahora bien solamente pueden extinguir algunos de los preceptos de una ley, es entonces cuando recibe el nombre de derogación, la derogación puede ser tácita o expresa.

2) Las declarativas o explicativas: Estas son las que contienen definiciones o aclaraciones en relación al sentido que debe darse a determinadas disposiciones legales. En los códigos es frecuente encontrar el uso de vocablos que poseen diversos significados además del proplamente jurídico. Para entender mejor los tecnicismos de que se vale el legislador surgen nuevas normas las cuales son llamadas de definición o declarativas.

3) Las permisivas: Son aquellas que establecen algunos casos de excepción respecto de otras normas.

4) Las interpretativas: Estas pueden hacerse por el mismo legislador en una ley a este tipo de interpretación se le llama auténtica o legislativa. Las interperitaciones deben referirse, por si misma a la esencia de otros preceptos cuyo sentido y enlace determinan, esto es frente a aquellas normas primarias.

5) Las sancionadoras: " El supuesto jurídico de estas es la inobservancia de los deberes impuestos por la norma sancionada. Kelsen expone la relación entre las dos normas- sancionada y sancionadora- por medio de la formula, si a es, debe ser b, si b no es, debe ser c. La primera

parte del enunciado corresponde a la norma sancionada, la segunda corresponde a la sancionadora." 13

Sucede muy a menudo que las normas sancionadoras no se refieren a normas que se encuentran contenidas en las normas legales. Por ejemplo en el Código Penal no encontramos normas que digan se prohíbe matar, robar, defraudar, falsificar, etc., sino, lo que encontramos son normas que establecen penas a los que comenten esas conductas. La existencia de las normas sancionadoras se deduce de la existencia de las normas sancionadas. Por razón de que la ley condena al autor de un homicidio se deduce de la norma que prohíbe la comisión de ese delito.

#### DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU RELACIÓN CON LA VOLUNTAD DE LOS PARTICULARES.

Desde este punto de vista encontramos las:

**Taxativas:** Estas obligan a los particulares muy independientemente de la voluntad de los mismos. Las normas taxativas o *ius cogens* mandan o imperan la voluntad de las partes de tal manera que no es lícito derogarlas, ni absoluta, ni relativamente.

**Dispositivas:** Son aquellas que pueden dejar de aplicarse por la voluntad expresa de las partes. Estas normas (*ius dispositivum*) existen solo

---

13 RECASENS SICMES, Luis, Op Cit. p 182.

cuando no existe una voluntad diversa de las partes, la cual, está manifestada legalmente.

Las normas dispositivas se dividen en interpretativas y supletivas. Las primeras sirven para interpretar la voluntad de las partes, las segundas son aplicadas en ausencia de una regulación especial establecida por las personas que forman parte de algún negocio.

#### LA LEY.

Quedando entendido qué es una norma y cómo puede dividirse esta, verémos lo que es una ley y posteriormente lo que es un reglamento.

Naturaleza de la ley: La ley es la más importante de las fuentes formales del derecho. Es una norma jurídica emanada del poder público, es de carácter general, abstrata, obligatoria y sancionada por la fuerza. La ley expresada en términos concretos por medio de la palabra, se conoce con mas facilidad que las fórmulas, a menudo vagas. Está es un medio empleado para establecer los principios de derecho positivo y hacer mas accesible su conocimiento a todos los miembros de la sociedad.

Como hemos dicho la ley es uno de los elementos fundamentales del derecho. "La ley esta constituida pues, por dos elementos el material y el formal, sin cuya concurrencia no existe, hablando en términos estrictos" <sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>GARCIA, Trinidad. *Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, 25<sup>a</sup> Ed., México 1978, p 79.

"La estructura formal está constituida por las proposiciones gramaticales en que se expresa o puede expresarse. El aspecto material está constituido por el contenido de la norma el cual cambia de una clase a otra de preceptos normativos..." 15

Una norma expresada por cualquier ley debe reunir las siguientes condiciones, las cuales son esenciales:

- a) Que sea de carácter obligatorio.
- b) Impuestas por el poder público.
- c) Debe producir sus efectos de forma general, y,
- d) Establecida en términos abstractos.

Debemos entender por carácter obligatorio, cuando la norma es impuesta por el legislador, no tomando en cuenta la voluntad de los particulares, por lo que toca al de producir sus efectos en forma general, la aplicación de la ley a toda persona, no importando su condición social, religión, etc., por último, el término abstracto, es decir, que no este dirigida a una persona determinada.

El elemento distintivo del carácter de obligatoriedad es la sanción, esto es el medio coactivo del cual se sirve el legislador para imponer la observancia de la regla, dicha sanción es solamente aplicada cuando se comete una infracción.

---

<sup>15</sup>SOYO ALVAREZ Clemente. *Op Cit.* p. 24.

Entre las más importantes especies de leyes podemos mencionar:

Las Leyes federales; estas son reglamentarias de los preceptos constitucionales y obligan a su cumplimiento en todo el territorio; Las leyes federales son creadas por el Congreso de la Unión.

Las Leyes ordinarias o locales tienen las características de la ley anterior, pero estas no emanan directamente de los preceptos constitucionales y sólo tienen vigencia en la entidad federativa para la cuales fueron creadas.

Las disposiciones reglamentarias de las leyes son de carácter secundario, es el atributo fundamental de la autoridad administrativa, tomando dentro de sus facultades las medidas necesarias para ello. (art. 89, fracc. I de la Constitución: Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes: I.- Promulgar y ejercitar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia;...).

Tales disposiciones expresan las medidas que constituyen los reglamentos administrativos; estos aunque provenientes del poder ejecutivo tienen los caracteres de la Ley.

"Las Leyes reglamentarias son las Leyes secundarias que detallan, precisan y sancionan, uno o varios preceptos de la Constitución, con el fin

de articular los conceptos y medios necesarios para la aplicación del precepto constitucional que regula" 16

La ley solo da las bases mas generales para hacer mas asequible su aplicación. Desde luego, el reglamento no puede ir contra el contenido de la ley, pues de ser así carecería de valor jurídico.

Por último entre la ley reglamentaria y el reglamento existe una diferencia netamente formal y de rango. Dice Tena Ramírez en su obra *Derecho Constitucional*, que la ley reglamentaria es expedida por el congreso; explica un precepto de la constitución, en tanto que el reglamento es expedido por el ejecutivo y desarrollan una ley del congreso. Pero ambos ordenamientos se identifican en esencia por cuanto que los dos tienen razón de ser, su medida y su justificación en relación con algún ordenamiento superior, al cual hacen referencia y estan subordinados.

El caso de la subordinación es el que se establece entre la Ley Orgánica de la UNAM y el Reglamento General del Servicio Social de dicha institución educativa.

Para tratar plenamente el tema que nos ocupa en este capítulo, transcribiremos los artículos que conforman el Reglamento del Servicio Social y comentaremos cada uno de ellos.

---

*16 DICCIONARIO JURIDICO, Ed. Porrúa, Del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1993.*

## 2.1 DISPOSICIONES GENERALES.

**ARTÍCULO 1.-** *El presente reglamento establece las bases y fija los lineamientos para la prestación del servicio social de los estudiantes de las escuelas incorporadas , de conformidad con los artículos 52 de la Ley reglamentaria de los artículos 4o y 5o de la constitución y 85 de su reglamento.*

En este artículo unicamente se encuentra el fundamento de la creación del reglamento.

En el anterior capítulo ya estudiamos el artículo 52 de la L.R. del art. 4o y 5o Constitucionales, pero solamente hicimos referencia al mencionado artículo, ahora para entender mejor el fundamento del primer artículo del reglamento en estudio conoceremos el artículo 85 del reglamento de la citada ley reglamentaria .

**Artículo 85.-** El servicio social de los estudiantes quedará al cuidado y reponsabilidad de las escuelas de enseñanza profesional, conforme a sus planes de estudios.

**ARTÍCULO 2.-** *El servicio social se regulara por los lineamietos generales establecidos en el presente reglamento y por las normas de la legislación universitaria que se señalan a continuación:*

- I.- Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales;**
- II.- Reglamento General de Exámenes;**
- III.- Y los reglamentos internos que para cada facultad o escuela dicten los consejos técnicos correspondientes.**

Por lo que hace a la fracc. I de éste art. el reglamento de referencia en su art. 22 señala: "El título profesional se expedirá a petición del interesado, cuando el estudiante haya cubierto todas las asignaturas del plan de estudios respectivo, realizando su servicio social y haya sido aprobado en el trabajo escrito y en el examen profesional, de acuerdo con las normas que establece el reglamento general de exámenes."

Como podemos observar en este artículo una vez más se nos hace mención de que el Servicio Social es un requisito indispensable para la titulación.

En cuanto a la fracc. II harémos alusión a lo que emana del capítulo V art. 32 del reglamento en cuestión relativo a este servicio; "El servicio social previo al examen profesional se cumplirá de conformidad con lo señalado por los consejos técnicos respectivos, dentro de las disposiciones legales vigentes."

Así el mencionado artículo resalta el hecho que el s.s. debe realizarse con antelación al examen profesional, debiendo cumplir lo establecido por los consejos técnicos. En una ocasión más observamos el elemento "requisito indispensable para la titulación", que estudiamos en el primer capítulo.

La fracc. III, señala que el s.s. además de someterse a los reglamentos anteriores debe sujetarse a las disposiciones internas de cada escuela o facultad dictados por los consejos técnicos que les correspondan. A este respecto cabría hacer mención de que no todas las facultades o escuelas cuentan con un reglamento interno de la prestación de s.s., tal es el caso de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, que cuenta con un reglamento interno obsoleto, ya que no se apega a las necesidades reales que tiene esta escuela. Así podemos encontrar que sólo algunas facultades como la de Medicina, Contaduría y Administración, la Escuela Nacional de Obstetricia, son algunas de las pocas escuelas que cuentan con esa clase de estatutos. Es aquí donde observamos uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los estudiantes y profesionistas cuando prestan su s.s., ya que únicamente siguen los lineamientos marcados por las instituciones en las cuales realizaran la prestación de su servicio.

**ARTÍCULO 3.-** *Se entiende por servicio social universitario la realización obligatoria de actividades temporales que ejecuten los estudiantes de carreras técnicas y profesionales, tendientes a la aplicación de los conocimientos que hayan obtenido y que impliquen el ejercicio de la práctica profesional en beneficio o en interés de la sociedad.* <sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Véase **CAPITULO I.**

**ARTÍCULO 4.-** *El servicio social tiene por objeto:*

- I. Extender los beneficios de la ciencia, técnica y la cultura a la sociedad;*
- II. Consolidar la formación académica y capacitación profesional del prestador del servicio social;*
- III. Fomentar en el prestador una conciencia de solidaridad con la comunidad a la que pertenece.*

Los objetos primordiales que se desprenden de este artículo creemos que son puramente teóricos, puesto que en la práctica son pocos los estudiantes que cumplen con estos objetivos, ya que como hemos visto con anterioridad la minoría de los pasantes o profesionistas realizan su servicio social beneficiando a su comunidad, o bien, por el hecho de que estos no prestan su servicio realmente, no es posible crear una conciencia de solidaridad.

## **2.2. REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO SOCIAL.**

**ARTÍCULO 5.-** *De conformidad con los artículos 52 y 55 de la ley Reglamentaria de los artículos 4o y 5o constitucionales, los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y los de las escuelas incorporadas deberán prestar su servicio social como requisito previo para la obtención del título profesional. 18*

---

<sup>18</sup>Véase **CAPÍTULO I.**

**ARTÍCULO 6.-** *El servicio social deberá prestarse durante un tiempo no menor de 6 meses ni mayor de 2 años y el número de horas que requiera será determinado por las características del programa al que se encuentre adscrito el estudiante, pero en ningún caso será menor de 480 horas. Los consejos técnicos propondrán la forma de cómputo del mínimo de horas en el reglamento interno.*

Esta gran libertad que observamos en el presente artículo con respecto de dejar al libre albedrío de las instituciones, que registran sus programas en el s.s. universitario, el número de horas diarias en las que deben realizar su s.s. los estudiantes, claro, siempre y cuando no sean menos de 480 horas en un lapso de 6 meses, creemos que es una de las principales fuentes que da pie a que se abuse de la necesidad del estudiante de cubrir su servicio social. Ya que en muchas ocasiones el estudiante cubre de 6 a 8 horas diarias, no permitiéndole esta situación realizar otras actividades que beneficien a su economía, ahora bien, de este número de horas diarias cubiertas por el pasante en un lapso de 6 meses, da un total aproximado de 1500 horas, lo cual debemos insistir, va en detrimento de su economía, ya que como es costumbre el s.s. no es retribuido como lo marca la ley.

**ARTÍCULO 7.-** *El tiempo de duración de la prestación del servicio social deberá ser continuo a fin de lograr los objetivos señalados en el artículo 4o de este reglamento. Se entenderá que existe discontinuidad*

*cuando sin causa justificada se interrumpa la prestación del servicio social por mas de 18 días durante los 6 meses, o en su caso 5 días seguidos. Los días se entienden como hábiles.*

Este artículo nos marca lo que debemos entender por discontinuidad al momento de prestar el servicio social, pero creemos que las instituciones donde los pasantes prestan su s.s. no ha sido del todo asimilado este precepto, pues ellos aplican sus propias normas, pasando por alto este reglamento, al momento de presentarse este problema con alguno de los prestadores, en vista de que ellos marcan la discontinuidad cuando el estudiante se ausenta de su servicio por 15 días durante los 6 meses, o bien, 3 días consecutivos.

Por otro lado, este artículo en su último enunciado menciona que los días se entienden como días hábiles, pero debemos recordar que días hábiles: "Son aquellos que estan destinados al desarrollo de las funciones encomendadas a las juntas. Tratandose de los trabajadores no se habla de días hábiles sino de días laborables los cuales son todos los del año con excepción de aquellos en que por disposición legal o contractual o por resolución de la junta, el trabajador deja de estar a disposición del patrón."<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Secretaria del Trabajo y Prevision Social. México 1979, p 126.

**ARTÍCULO 8.-** *Cuando exista discontinuidad en los términos del artículo anterior, el servicio social deberá reiniciarse sin tomarse en cuenta las actividades antes de la interrupción. Los consejos técnicos de facultades y escuelas determinarán los casos de excepción.*

En relación a la primera parte de este artículo estamos de acuerdo siempre y cuando las dependencias para las cuales el pasante prestase su servicio social se rigieran por las disposiciones de este reglamento y no por lineamiento internos que los estudiantes deben acatar aun cuando vaya en contra de lo establecido por la propia UNAM.

Con respecto a la segunda parte de este artículo, sería de correcta y acertada aplicación si las escuelas y facultades contrarían con su reglamento interno sin excepción alguna.

**ARTÍCULO 9.-** *Los estudiantes de la institución realizarán su servicio social de acuerdo con los programas unidisciplinarios, interdisciplinarios o multidisciplinarios que respectivamente se aprueben.*

**ARTÍCULO 10.-** *Para que los estudiantes puedan iniciar la prestación del servicio social es necesario que tengan un mínimo del 70% de créditos de su carrera y el 100% en los casos en que lo ameriten, y que se registren y obtengan la autorización de su plantel respectivo. Las facultades o escuelas, de común acuerdo con la Comisión Coordinadora del Servicio Social determinarán los casos excepcionales de menor porcentaje de créditos.*

**ARTÍCULO 11.-** *El servicio social podrá realizarse en todas las áreas profesionales. Sin embargo los consejos técnicos, la Comisión Coordinadora del Servicio Social y las unidades responsables de cada facultad o escuela deberán orientar la prestación del servicio social, hacia las ramas y modalidades de cada profesión que se consideren prioritarios para las necesidades del país.*

**ARTÍCULO 12.-** *Los programas del servicio social podrán ser de carácter interno en la Universidad Nacional Autónoma de México y externo en el sector público y social.*

Los tipos de programas a que hace alusión el presente artículo ya los hemos estudiado con mas detenimiento en el capítulo anterior.

**ARTÍCULO 13.-** *La prestación del servicio social por ser éste en beneficio de la comunidad no creará derechos ni obligaciones laborales.*

Nos encontramos frente a otro de los principales factores que dan origen a los abusos por parte de las dependencias para las cuales se presta el s.s.; ya que al no tener ningún tipo de relación laboral con los pasantes, estas imponen a los estudiantes sus propias jornada, horarios, y días de descanso sin que los estudiantes puedan exigir algún tipo de prestación laboral, y con mucha más razón cuando no solamente permanecen en el servicio por 6 meses, sino que lo realizan en 2 años, como es el caso de los estudiantes de medicina.

**ARTÍCULO 14.-** *La retribución del servicio social se apegará a lo dispuesto en la Ley Reglamentaria de los artículos 4o y 5o constitucionales y su reglamento.*

Hemos estudiado anteriormente los conceptos de s.s que emanan tanto del Reglamento General del Servicio Social de la UNAM como el que surge de la Ley Reglamentaria de los Artículos 4o y 5o Constitucional; en el primero de ellos no encontramos el elemento retribución como lo hallamos en el segundo. Pero he aquí, ya este elemento en donde el R.G.S.S. de la UNAM lo relaciona enormemente con lo dispuesto por la L.R.A. 4o y 5o Constitucional, de donde podemos desprender nuevamente que el servicio social debe ser retribuido monetariamente, y no dejarnos guiar por los supuestos de algunos autores que señalan que esa retribución es en conocimientos y práctica.

**ARTÍCULO 15.-** *Los prestadores del servicio social no tendrán derecho a ayuda económica cuando sean trabajadores y disfruten de licencia con goce de salario para tal efecto.*

Este artículo nos muestra una nueva modalidad de retribución, pues nos dice "...no tendrán derecho a ayuda económica cuando sean trabajadores y disfruten de licencia con goce de salario...", esto es que aquellos pasantes que no sean trabajadores de ninguna institución, empresa, fábrica, etc., deberán recibir una retribución, en este caso llamada ayuda económica, por la prestación de su servicio social.

### **2.3 DE LA ORGANIZACION Y PROCEDIMIENTOS DEL SERVICIO SOCIAL UNIVERSITARIO**

**ARTÍCULO 16.-** *En el servicio social universitario intervendran:*

- I.** *Los consejos técnicos de las facultades y escuelas;*
- II.** *La Comisión Coordinadora del Servicio Social;*
- III.** *Y las unidades responsables del servicio social.*

Creemos que es necesario que todas estas organizaciones deben intervenir para que se reforme el reglamento del s.s. o bien la total derogación del vigente y la creación de un nuevo reglamento que mejore la situación actual de los pasantes.

**ARTICULO 17.-** *Corresponde a los consejos técnicos de las facultades y escuelas:*

- I.** *Establecer las modalidades para el cumplimiento del servicio social en cada una de las facultades y escuelas a través de los respectivos reglamento internos;*

*II. Proponer programas interdisciplinarios y multidisciplinarios así como ejercer las demás facultades que deriven del presente reglamento.*

Por lo que hace a la fracc. I de este artículo el consejo técnico de algunas de las escuelas aun no se han preocupado por crear reglamentos , por consecuencia muchos de los planteles de la UNAM no cuentan con los lineamientos necesarios a seguir para la prestación del s.s.

En tanto la fracc. II, esta intimamente ligada con la primera, pero si los consejos técnicos no crean un reglamento interno para el mejor desarrollo de la prestación del servicio , mucho menos crearan los programas interdisciplinarios.

**ARTICULO 18.-** *Las unidades responsables del servicio social de las facultades y escuelas tienen las siguientes funciones y actividades:*

*I. Planear los programas de su facultad o escuela;*

*II. Fijar los criterios para la asignación de prestadores a los programas de servicio social;*

*III. Aprobar, promover, supervisar y evaluar la realización de programas de servicio social;*

*IV. Controlar la prestación del servicio social de los estudiantes de su facultad y escuela y llevar los registros correspondientes;*

***V. Extender el certificado de cumplimiento del servicio social de los estudiantes de su facultad o escuela o validarlo en su caso.***

Una vez más se nos presenta la misma problemática de los artículos anteriores, ya que si el consejo técnico de las escuelas y facultades no crean las modalidades para el cumplimiento de s.s., las unidades responsables del mismo no pueden planear los programas que satisfagan las necesidades de sus planteles.

Como lo menciona la fracc. III, efectivamente las unidades responsables del servicio social aprueban , supervisan y evalúan la realización de los programas, pero creemos que estas actividades no son lo suficientemente eficientes, en virtud de que los alumnos que están inscritos en los programas muchas veces no cumplen con los requisitos para que se les otorgue la constancia del servicio social, sin embargo, la unidad responsable no cuenta con el personal necesario para supervisar si efectivamente los pasantes cumplen con su actividad.

***ARTICULO 19.- La Comisión Coordinadora del Servicio Social dependerá de la Secretaría de la Rectoría y será presidida por un coordinador nombrado y removido libremente por el Rector.***

**ARTICULO 20.-** *La Comisión Coordinadora del Servicio Social tiene las siguientes atribuciones:*

- I. Coordinar la prestación del servicio social universitario;*
- II. Establecer vínculos con el sector público y social con el fin de celebrar convenios para la prestación del servicio social*
- III. Elaborar y proponer programas interdisciplinarios y multidisciplinarios así como proponer los criterios para la adscripción de los prestadores del Servicio Social a cada programa;*
- IV. Mantener relaciones con las unidades responsables del servicio social en las facultades y escuelas para realizar labores conjuntas de planeación, promoción y apoyo del servicio social.*
- V. Coordinar, con las unidades responsables del servicio social en las facultades y escuela, la integración de las brigadas que realizarán los programas multidisciplinarios del servicio social.*
- VI. Supervisar y evaluar cuando proceda la realización de los programas multidisciplinarios del servicio social y remitir la información correspondiente a las unidades responsables de las facultades y escuelas para su certificación.*

**VII. Determinar y especificar las normas relativas al servicio social que efectúen los estudiantes de las escuelas incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México, normas cuyo cumplimiento supervisará la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios.**

**VIII. Presentar a la Dirección General de Profesiones anualmente los planes y programas del servicio social.**

**IX. Las demás que le establezcan en este reglamento.**

**ARTICULO 21.- Son obligaciones de los prestadores de servicio social:**

**I. Inscribirse en los programas de servicio social previamente aprobados por los organos competentes. Para tal efecto deberán realizar los trámites administrativos que sean establecidos por su facultad o escuela y en su caso por la Comisión Coordinadora del Servicio Social.**

**II. Realizar las actividades señaladas en el programa al cual estén adscritos.**

**III. Informar periódicamente de sus actividades en los términos que señale su facultad o escuela y en su caso la Comisión Coordinadora del Servicio Social.**

Conforme hemos avanzado en el análisis del Reglamento General del Servicio Social en la UNAM, nos percatamos que existen únicamente obligaciones para los prestadores del servicio social y no así para las instituciones donde los pasantes prestan dicho servicio, esta situación la vemos claramente en el presente artículo.

En referencia a la fracción II del artículo en cuestión podemos señalar que en muchas de las ocasiones los estudiantes no sólo realizan las actividades que señala el programa al cual están adscritos, ya que los responsables de dichos programas en las instituciones se sienten con la suficiente autoridad para separar a los prestadores de las funciones estipuladas y designarles funciones que no corresponden al programa, sin que los estudiantes puedan objetar lo ordenado, pues están subordinados a los representantes, responsables o bien encargados del s.s. en la institución

Ahora en la fracción III, el artículo señala que los prestadores deben presentar en su escuela o facultad un informe de sus actividades en el s.s., pero muchos de esos informes no son apegados a la realidad, pues primeramente deben pasar por las manos de los encargados de la dependencia donde el estudiante está prestando su servicio para darles el "Vo Bo", que no es otra cosa que acoplar el informe a su conveniencia.

**ARTICULO 22.-** *Los responsables del servicio social en las facultades y escuelas en su caso la Comisión Coordinadora del Servicio Social evaluarán la prestación del servicio por parte de los estudiantes una vez que concluyan su servicio social para comprobar el cumplimiento de las actividades programadas. En caso de ser satisfactoria la prestación del servicio social, se procederá a certificarlo. En caso contrario indicarán al estudiante las actividades complementarias que estimen convenientes para poder otorgarles la certificación.*

#### **2.4 DEL SERVICIO SOCIAL EN LAS ESCUELAS DE ENSEÑANZA SUPERIOR CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.**

Con el único fin de conocer los subsecuentes artículos de este reglamento los transcribiremos, ya que este capítulo es referente a la prestación del servicio social pero en instituciones educativas incorporadas a nuestra casa de estudios.

**ARTICULO 23.-** *El servicio social que presten los estudiantes de las escuelas con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México deberá realizarse conforme a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento.*

**ARTÍCULO 24.-** *Las escuelas con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México deberán contar con un responsable del servicio social, aprobado por la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios, según normas de la Comisión Coordinadora del Servicio Social. También deberán cumplir con las normas que para cada carrera se aprueben por los diferentes órganos competentes de la UNAM.*

**ARTICULO 25.-** *Los responsables del servicio social de las escuelas incorporadas deberán enviar la documentación relativa al servicio social de sus estudiantes, con el fin de que la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios esté en posibilidad de aprobarlo y supervisarlo e informar sobre ello a la Comisión Coordinadora del Servicio Social.*

Como observamos en este último capítulo del R.G.P.S.S. de la U.N.A.M., los estudiantes de escuelas incorporadas a nuestra casa de estudios están bajo las mismas normas injustas de prestación de servicio social, y no solamente los estudiantes de escuelas incorporadas, sino también los estudiantes de universidades particulares prestan su servicio social bajo el mismo margen de injusticia.

## CAPITULO III

### CONDICIONES LABORALES

Antes de entrar de lleno a lo que son las condiciones laborales que todo trabajador debe tener en su empleo creemos que es necesario conocer los conceptos de relación laboral, trabajador, patrón, etc.

Bien, nuestra ley laboral en su artículo 20 nos da a conocer el concepto de "relación de trabajo".

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

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

La prestación de un trabajo a la que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

A su vez el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, indica que " Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Como podemos observar de estos dos artículos de la ley se desprende que existen sujetos de contrato de trabajo; en este tema de sujetos de contrato se deben considerar:

**TRABAJADOR:** Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**PATRÓN:** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Conociendo ahora los sujetos de la relación de trabajo y que es esta, ¿que debemos entender por trabajo?.

**TRABAJO:** En términos del artículo 8 segundo párrafo de la LFT es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Así comprendemos mucho mejor que el trabajo no solo es la relación de una actividad física o corporal sino que también es una actividad intelectual, de esta manera la actividad que realizan los estudiantes en las instituciones donde prestan su servicio social aparte de ser una actividad intelectual es una actividad física.

## DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

"El contrato de trabajo esta vinculado de manera indisoluble, con el concepto de estabilidad en el empleo previsto por la fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional. Se funda en dos presunciones, la primera en el sentido de que toda prestación de servicios se entiende que es laboral, salvo prueba en contrario. La segunda prevista en el artículo 35 hace suponer, también salvo estipulación contraria, que se trata de una relación por tiempo indeterminado".<sup>20</sup>

La ley ha autorizado la celebración de contratos de trabajo, por obra determinada, por tiempo determinado y para la inversión de capital determinado.

## RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDETRMINADO .

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo conocidos por la ley..."<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>DE BUEN, Nestor. *El derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México*. Ed Porrúa, México 1994, pag 31.

<sup>21</sup>DARAJLOS, Jose. *Derecho del Trabajo I*, Ed Porrúa, México 1985, pag 116.

Este contrato no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración dando a entender que el trabajador prestará su servicio de una manera continua y permanente, para satisfacer una necesidad de la empresa y que por la propia naturaleza de este contrato, el trabajador tiene la posibilidad, salvo disposición en contrario por la ley, de permanecer indefinidamente en el trabajo lo que ratifica el principio de estabilidad en el empleo, en tanto el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales.

Como pudimos observar el contrato por tiempo indeterminado es una regla general en las relaciones de trabajo, ahora estudiaremos las excepciones de estas relaciones.

#### RELACIONES DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

El tipo de contrato que nos ocupa en este momento atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, es decir, que una vez realizado, se produce la extinción del mismo. Tanto el trabajador como el patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato, si por alguna causa, y vencido el término, aún no se ha concluido el trabajo, éste subsistirá hasta en tanto se termine con el objeto materia del contrato.

Conforme a lo que ordena el artículo 36 de la L.F.T., el cual establece que en el contrato debe estipularse que se trata de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato como por ejemplo del contrato de temporada.

## RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Este tipo de contrato se rige bajo las bases que estipula el artículo 37 de la L.F.T. en sus tres fracciones que a la letra dicen:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y,
- III. En los demás casos previstos por la ley.

De la fracción del artículo 37, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración.

Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, este contrato está sujeto a una condición, la cual es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

"Los otros casos que determina la ley para la posibilidad de contratación por tiempo determinado, se refieren fundamentalmente a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto"<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> ORJENO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Harla, México 1985, pag 176.

En este contrato al igual que en el de obra determinada, si al vencimiento del término, subsiste la materia del contrato la relación laboral se prorrogará por el tiempo necesario que dura dicha circunstancia.

#### RELACION DE TRABAJO POR INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO.

Este contrato tiene su fundamento en el artículo 38 de la L.F.T. que regula las relaciones de trabajo por la explotación de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

"Esta disposición legal obedece al hecho de que no es posible con precisión determinar la duración exacta que tomó realizar este tipo especial de trabajos en las minas."<sup>23</sup>

Existen autores que piensan que aunque este precepto se refiere a la explotación de minas, puede aplicarse por analogía, a otras actividades.

Después de haber estudiado que es una relación de trabajo y las formas en las que se pueden manifestar estas. Nos enfocaremos a desglosar los elementos que constituyen los sujetos de la relación de trabajo.

---

<sup>23</sup> **BORRERO NAVARRO, Miguel.** *Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Sista S.A. de C.V., 3a Edición, México 1992, Pág 155.

## ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Pudieramos decir que los elementos de una relación de trabajo son los datos que lo integran sin los cuales no pudieran existir.

Analizando la definición del artículo 20 de la ley, encontramos que se desprenden de ella 4 elementos:

1. Dos personas, las cuales son denominadas trabajador y patrón , dos conceptos que ya conocemos.
2. Una prestación de trabajo, la cual también ya estudiamos.
3. Una característica muy importante a la que la ley le ha dado el nombre de "Subordinación".
4. Por ultimo "el salario" que de acuerdo al artículo 82 es la retribucion que debe pagar el elementos patrón al elemento trabajador por la realización de la actividad o trabajo.

Ya conocimos con anterioridad los elementos: Trabajador y Patrón, ahora es el turno del elemento subordinación y posteriormente al de salario.

"Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de la subordinación dirémos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos : una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzge conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una obligación

igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."<sup>24</sup>

La subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo. El primero se refiere a la obediencia ciega y sin ningún razonamiento o conciencia ; es decir cuando no se busca a la persona, sino a la utilidad que esta nos pueda dar, como un ejemplo de ésta subordinación podríamos mencionar a los esclavos. En el segundo significado son importantes otro tipo de valores, es decir, el sometimiento racionado a las normas de derecho. En la actualidad ya no se tiene aquel concepto de subordinación que era equivalente a esclavitud, si no el comparable con la organización social, libertad individual de trabajo, no alcanzando dicha subordinación a toda la personalidad del trabajador si no unicamente relacionada con la tarea que deba cumplir en el establecimiento donde realizare su actividad.

Como ya lo hemos señalado la subordinación no implica un poder absoluto del patrón, que dañe la dignidad del trabajador, ni mucho menos un derecho de fiscalizar todas y cada una de las actividades de este. Si no por el contrario la subordinación, permite una mayor armonía, una verdadera fundamentación al derecho del trabajo.

---

<sup>24</sup>DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Ed. Porrúa, 4a Ed., México 1977, pag. 203.

## SALARIO

Una relación de trabajo, surge con el simple hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado y la existencia de un patrón, aunque nunca se haya determinado el monto y la forma del pago de un salario.

Así el artículo 82 señala que el salario es la "retribución " que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

### 3.1 SEMEJANZAS ENTRE LINEAMIENTOS DEL SERVICIO SOCIAL Y UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

No podemos iniciar a hacer semejanzas entre dos conceptos , cuando aun no conocemos uno de ellos. Es por eso que primeramente trataremos de definir lo que son los lineamientos de servicio social.

Los lineamientos son aquellas bases , reglas o líneas que deben seguir los estudiantes, durante la prestación de su servicio social, siempre estando bajo la supervisión (ordenes ) de los responsables del programa al cual estan inscritos los pasantes.

¿Que ocurriría si a este concepto le substituyéramos algunos de sus elementos por otros? , quedaria de la siguiente forma:

Lineamientos son aquellas bases, reglas o líneas que deben seguir los estudiantes durante la prestación de su servicio social estando subordinados a los representantes de la dependencia a la cual están inscritos.

Conociendo ya ambos conceptos ya podemos iniciar las semejanzas entre dichas definiciones.

Con base en lo que señala el artículo 20 en su segundo párrafo, referente al Contrato Individual de Trabajo, señala que este contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Cuando un estudiante comienza en alguna institución ya sea pública o social la prestación de su servicio social, la empresa o dependencia presenta al estudiante una carta de aceptación (contrato de trabajo), que contiene la mayoría de elementos que contiene un contrato de trabajo, la cual debe ser firmada por el estudiante y por el responsable del servicio de la institución.

Lo mismo ocurre cuando un trabajador empieza a laborar en alguna empresa el trabajador firma su contrato de trabajo, el cual debe contener los siguientes elementos:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio tanto del trabajador como del patrón.

- II.-El tiempo que el trabajador va a permanecer en la empresa prestando sus servicios (obra determinada , tiempo determinado o tiempo indeterminado.)
- III.-El servicio o servicios que deban prestarse, los que se deberan determinar con la mayor precisión posible.
- IV.-El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.-La duración de la jornada:
- VI.-La forma de pago y el monto de salario.
- VII.-El día y el lugar de pago de salario.
- VIII.-La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que sean establecidos en la empresa.
- IX.-Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Como lo hemos mencionado alguno de estos elementos, los encontramos también en los lineamientos que los estudiantes firman a su ingreso al servicio social, como son :

- I.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio tanto del estudiante como de la dependencia o institución .
- II.-El tiempo de duración del servicio social, ya sea por horas o por meses, (tiempo determinado).
- III.-El lugar o lugares donde se prestará el servicio.

IV.-La duración de la jornada (número de horas diarias que cubra el pasante ).

V.-Si el estudiante se le remunerara o no la prestación de su servicio, por medio de lo que llaman las instituciones "Becas".

VI.-El día, lugar y forma del pago de la beca.

VII.-Otras condiciones que debe acatar el estudiante, tales como, el día o días en que descansará, el número máximo que se le tendrá permitido no asistir a su servicio siempre y cuando estas inasistencias sean justificadas.

De esta manera se deja al descubierto la gran similitud entre ambos conceptos, claro está, que en el contrato de trabajo, el empleado tiene derechos y condiciones laborales tales como vacaciones, primas vacacionales, dominicales, el pago de horas extras, atención médica (IMSS, ISSSTE, o atención médica particular ), no así el estudiante, que únicamente tiene obligaciones y ningún derecho ya que no cuenta con ninguna de las prestaciones del trabajador y si con sus obligaciones, es decir, cumplir con su jornada, obedecer al responsable del servicio que hace las veces de patrón y cubrir el tiempo de duración del servicio estipulado para así poder obtener su liberación.

### 3.2 RELACION DE TRABAJO

Ya sabemos que es una relación de trabajo puesto que lo estudiamos al principio de este capítulo, pero no está por demás recordar en este momento el concepto.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. (Artículo 20 párrafo primero L.F.T.)

Así también ya conocemos los tipos de relaciones de trabajo que se generan en la práctica laboral como son :

- Por obra determinada.
- Por tiempo determinado.
- Por tiempo indeterminado
- Por inversión de capital determinado <sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Véase INICIO CAPÍTULO III Duración de las Relaciones de Trabajo.

### 3.3 PRESTACIONES.

Nuestra legislación laboral no señala que debemos entender por prestaciones, cuando existe una relación laboral, de tal manera que nosotros trataremos de dar una conceptualización de este término.

Prestaciones laborales: Son todos aquellos beneficios que el trabajador obtiene, durante el tiempo que exista la relación Trabajador-Patrón.

Las prestaciones laborales pudieramos compararlas, o bien, decir que son un sinónimo de las condiciones laborales, pues estas son todos aquellos derechos que el trabajador adquiere al momento de iniciar un contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 56 señala:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podran ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Nuestra ley señala como prestaciones o condiciones laborales las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones .
- Salario.

### 3.3.1 VACACIONES .

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de las prestaciones de los servicios por parte del trabajador, mediante un descanso más o menos largo, con el objeto de recuperar energías y ayudar al empleado a aliviar su tensión nerviosa generada por el sometimiento diario a un horario.

En el artículo 123 constitucional no fueron consignadas las vacaciones, estas aparecen en el ordenamiento a raíz de la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado al régimen constitucional (Inciso B fracc. III), en el cual se les concede un periodo vacacional de 20 días al año , por lo menos.

"Se podría hacer la observación de que los trabajadores regídos por el apartado "A" del artículo 123 no tienen establecido el derecho a vacaciones lo que será erróneo porque el artículo 123 constitucional es un mínimo de garantías y beneficios para el trabajador, por debajo del mismo y de la ley no pueden fijarse ninguna disposición, sin en cambio se puede establecer cualquier norma que mejore lo preceptuado en los citados ordenamientos. En la ley, el legislador consiguió el derecho a las vacaciones por parte de los trabajadores en general."<sup>26</sup>

Las vacaciones están reguladas en nuestra ley vigente en dos planos, uno general y otro en un plano especial en los que se comprenden los trabajadores de buques, aeronaves, etc.

La L.F.T. en su artículo 76 señala: " Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

---

<sup>26</sup>DAVALOS, Jose. *Derecho del Trabajo I*, 3a Ed., Ed. Porrúa, México 1990, pag 196.

Despues del cuarto año , el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios"

De este artículo se desprende que la ley establece que deben cumplirse ciertas condiciones para que un trabajador pueda tener derecho a vacaciones, esto es, que debe cumplir por lo menos un año de servicio para poder disfrutar de un período de descanso que corresponda a cada trabajador, dicho descanso se establecerá en razón a su antigüedad, es decir, estos disfrutaran de sus vacaciones conforme a la siguiente tabla.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22

"Es importante señalar que los días de vacaciones que corresponde por cada año de servicios se les otorgaran a los trabajadores en proporción a los días trabajados en el año."<sup>27</sup>

El goce proporcional de las vacaciones que deben disfrutar los trabajadores se desprende de los artículos 77 y 79 de la L.F.T. , los cuales disponen respectivamente:

"Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año."

"Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

Debiendo entender por "días trabajados" y por "tiempo de servicios prestados", los días que se laboró materialmente, más todos aquellos, como son festivos, de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, descansos legales y contractuales, períodos vacacionales y el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aun cuando no trabaje.

---

<sup>27</sup>MUNOZ ROMAN, Roberto. *Derecho del trabajo I*, Edi Porrúa, México 1983, pag 141.

## **FORMAS DE DISFRUTAR LAS VACACIONES.**

El artículo 78 señala que los trabajadores deben disfrutar en forma continua de 6 días de vacaciones por lo menos, esto es, que cuando las vacaciones del trabajador sean superiores a los 6 días legales, estos pueden fraccionar, con la única condición que ese mínimo señalado por la ley se descance continuamente.

La misma legislación laboral pero en su artículo 79, prohíbe que las vacaciones se compensen con una remuneración, ya que esto iría en contra de la naturaleza del concepto de vacaciones, esta prohibición puede disculparse en caso de que el trabajador tenga laborando menos de un año.

Tratándose de Contratos Colectivos de Trabajo es posible llegar a un convenio en el cual se de al trabajador una compensación en efectivo por el período de vacaciones, cuando éste es superior al señalado por la ley, reiterándose que los periodos de vacaciones mínimos estipulados por la ley deben cumplirse.

## **DETERMINACIÓN DE LAS FECHAS DE DISFRUTE.**

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un período de vacaciones por cada año laborado. Pero esto no significa que transcurrido ese lapso, el trabajador pueda decidir la fecha en que tomará sus vacaciones.

Es por eso que la ley en su artículo 81 da al patrón la facultad de designar la fecha en la cual el trabajador disfrutara de su periodo vacacional, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

Los patrones deben de indicar, por escrito y en forma anual cual es la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo con ello, el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deben disfrutarlo.

"Esto que parece una regla simple plantea, sin embargo, algunos problemas. En primer término atribuye al patrón una facultad unilateral de decisión que solo esta limitada por el término de seis meses dentro del cual debe otorgar el descanso. En rigor la solución no es mala, pero puede dar margen a ciertos conflictos. En segundo término, la violación patronal a este deber no tiene sanciones específicas que puedan favorecer a los trabajadores ..." 28

#### EL PAGO DE LAS VACACIONES.

"Nuestra legislación vigente destaca especialmente que las vacaciones deben ser pagadas. Dentro de la noción de pago de vacaciones se incluye: el salario diario de los días de disfrute de vacaciones y la prima de vacaciones." 29

---

28 DE BUEN, Nestor. *Derecho del Trabajo II*, Edi Porrúa. 2a Ed., México 1977, pag 167.

29 MUÑOZ ROMAN, Roberto. *Op Cit*, pag 143.

El artículo 80 de la L.F.T. ha establecido el pago de una prima vacacional, consistente en un 25% sobre los salarios que el trabajador perciba, esto con el objeto que el empleado obtenga una ayuda extra que le permitirá disfrutar más holgadamente de su periodo vacacional. Dicha prima debe pagarse por todos los días comprendidos para vacaciones, e incluso deben tomarse en cuenta los días de descanso semanal.

Cuando el empleador paga a su trabajador los salarios que le correspondan a este, con motivo de sus vacaciones, y añade a estos una cantidad superior al monto de la prima señalada por la ley el trabajador y no puede exigir dicha prima.

### 3.3.2. DIAS DE DESCANSO.

La ley hace una distinción entre días de descanso semanal y días de descanso obligatorio. Estos descansos obligatorios son en aquellos días en que se conmemora alguna efeméride.

ESTA TESIS  
NO DEBE  
SALIR DE LA  
BIBLIOTECA

## DESCANSO SEMANAL

Por regla general y en base a lo establecido en el artículo 69 de la L.F.T. por cada seis días de trabajo corresponde uno de descanso, por lo menos, gozando de salario integro. La determinación del día que se descansará se podrá hacer en forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua, pero en los reglamentos de ley que ese día de descanso será el domingo. (art. 70 y 71)

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que esta sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa.

"Aún cuando en la Exposición de Motivos no se haga referencia alguna a la razón que se tuvo para que, en forma preferente, el descanso semanal se efectue el domingo, en realidad ello se hizo por la costumbre social que vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran en domingo. Además en esas fechas se presentan espectáculos masivos (Fútbol, Toros, Beisbol, etc.) por regla general al alcance de la economía de los trabajadores que así tienen oportunidad de presenciarlos"<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>DE BUEN, Nestor. *Op Cit.*, pag 156.

## EL PAGO DEL SALARIO DEL DESCANSO SEMANAL.

El pago del día de descanso semanal es un beneficio que otorga a los trabajadores el artículo 69 de la ley, beneficio que no otorga la Constitución en su artículo 123 Fracc. IV, apartado "A", el cual solo otorga el derecho a descansar pero sin goce de salario integro.

Para efectos del pago correspondiente al descanso semanal se determinará de la siguiente manera.

Si el trabajador percibe un salario por jornada, el descanso semanal será pagado con una cantidad igual a la sexta parte del salario recibido en la semana, en el caso de que se trate de un día de descanso por 6 días laborados. Si el trabajador recibe un salario mensual, los días de descanso semanal se entienden que están incluidos en el salario, siempre que este no sea menor al mínimo legal o convencional.

Ante la problemática que se presentaba para el pago del séptimo día a aquellos trabajadores que no prestan sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, ya sea por no estar obligados, por faltar a su trabajo o por prestar sus servicios en el mismo día o en la misma semana a varios patrones, el artículo 72 de la L.F.T., dispone lo siguiente: Cuando un trabajador no presta sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones tendrá derecho a que se pague la parte proporcional de

salario de los días de descanso, calculado sobre el salario de los días que haya trabajado o sobre el de que hubiere percibido de cada patrón.

### **LA PRIMA DOMINICAL.**

Como hemos mencionado anteriormente, nuestra legislación ha señalado como día preferente para el descanso de los trabajadores el día domingo. Por tal motivo ha otorgado a los trabajadores un derecho consagrado en el segundo párrafo del artículo 71 de la L.F.T. el cual dispone precisamente lo siguiente:

"Los trabajadores que presten sus servicios en días domingo tendrán derecho a una prima adicional de veinticinco por ciento , por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

La razón de ser de esta prestación es evidente. Si , como ya dijimos, el domingo es un día socialmente apto para el descanso y la diversión, adecuado para la vida familiar etc., resulta obvio la injusticia que encierra que un trabajador por las necesidades del servicio tenga que descansar un día distinto al fijado por la misma ley, compensación por esa desventaja se estableció el pago adicional del 25%, el cual se debe calcular, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

### **LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS.**

Se entiende por descanso obligatorio el que la ley concede a los trabajadores en determinados días del año, con el fin de que estos puedan

disfrutar de fechas relevantes, para el país o bien de fechas tradicionalmente dedicadas a la reunión familiar.

Dichos días de descanso obligatorio los encontramos consagrados en el artículo 74 de la L.F.T.:

"Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o de Enero;

II. El 5o de Febrero;

III. El 21 de Marzo;

IV. El 1o de Mayo ;

V. El 16 de Septiembre;

VI. El 20 de Noviembre;

VII. El 1o de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

VIII.- El 25 de Diciembre;

IX.- EL que determine las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El día 1o de Enero no tiene otra razón de ser que una razón meramente social.

El día 5 de Febrero conmemora una de las fechas mas importantes dentro de la historia de nuestra legislación laboral, es decir la promulgación en Queretaro de la Constitución de 1917.

El 21 de Marzo es la celebración del natalicio del Lic. Benito Juarez.

El 1o de mayo la celebración del día Internacional del Trabajo, recordando la huelga general del año de 1886, en la ciudad de Chicago.

El aniversario de nuestra de la Independencia el día 16 de septiembre del año de 1821.

La conmemoración del inicio de la Revolución , el día 20 de noviembre.

La única fiesta religiosa que observa la ley es la del 25 de Diciembre.

Conforme a lo que establece el artículo 75 de la ley, los trabajadores y los patrones pueden convenir en el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios el día de descanso obligatorio, ya que en algunas ocasiones por las actividades propias de la empresa es imposible que estas queden solas, si por alguna circunstancia no se llegara a un arreglo, resolvera la junta de conciliación permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores que por convenio o por resolución de la junta presten sus servicios en el referido día , estarán obligados a laborar el día estipulado y tendrán derecho a que se le pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio , un salario doble por el servicio prestado.

En algunas ocasiones el descanso semanal a coincido con el descanso obligatorio, en estos casos no se deberá pagar salario doble, ya que el fin de la ley al establecer el pago de un salario integro ,es que el trabajador descansa y que obtenga un ingreso aun cuando no trabaje, y si tal fin se cumple con el salario de un día de descanso, por lo cual no existe razón legal que pueda tenerse como fundamento para decretar un doble pago a favor del trabajador.

"A pesar de las razones anteriores, como los trabajadores piensan que con esa coincidencia pierden un día de descanso al año han insistido en las contrataciones colectivas que se les pague un salario doble esos días y lo han ido logrando con mayor frecuencia " 31

---

*JIMUNOZ ROMAN, Roberto. Op Cit., Pag 146.*

## DESCANSOS PACTADOS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los trabajadores por medio de los contratos colectivos de trabajo han podido obtener días de descanso distintos al semanal y al obligatorio.

Dichos descansos son pactados en los mencionados contratos , estos días de descanso pueden tener motivos multiples, esto es, por semana santa, 12 de diciembre, y en algunas ocasiones por el cumpleaños del trabajador.

Muchos autores señalan que este tipo de descansos solo se prestan para que los trabajadores pasen el día de ociosos provocando perdidas en la productividad de las empresas.

## DESCANSO POR PERMISOS.

Es frecuente que en los contratos se convenga la obligación del patrón de otorgar permisos a sus trabajadores para atender cuestiones familiares o personales.

Para faltar a su trabajo no es suficiente que el trabajador tenga el derecho, sino que es necesario que el trabajador haga la solicitud y la

obtenga. "No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado"<sup>32</sup>

En el caso que el trabajador haya solicitado un permiso y el patrón, aún cuando esté, esté obligado por el contrato se lo negare, las faltas del trabajador resultaran injustificadas, en virtud de que ésta conducta es contraria a los principios de derecho, pues como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las partes no pueden hacer cumplir en forma unilateral la posición de la otra parte, es por eso que por ausencia de un laudo, las cláusulas contractuales pueden considerarse como infringidas.

### 3.3.3 JORNADA DE TRABAJO.

La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la L.F.T. en el art. 38 "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

La determinación de el momento en que el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo, es decir, cuando inicia su

---

<sup>32</sup>Tesis jurisprudencial contenida en el informe de 1971, Cuarta Sala, pag. 29

jornada, debe ser resuelta en forma particular para cada caso en concreto, pues no puede hablarse de una solución general.

El tiempo que el trabajador efectivamente este a disposición del patrón puede ser mínimo tomando en consideración que en muchas empresas ocurren hechos no imputables a los empleados que les impiden realizar sus actividades, lo cual no quiere decir que por ocurrir estos hechos, el patrón no contará dichas horas dentro de la jornada.

#### DELIMITACION DE LA JORNADA .

Por regla general los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo, a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han tratado de obtener una reducción en sus jornadas de trabajo.

La determinación de la jornada de trabajo atiende a varios aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando accidentes de trabajo que pueden ampliarse al término de cada jornada. Por otro lado el cansancio excesivo disminuye los reflejos del trabajador así como sus defensas inmunológicas provocando gran número de enfermedades. Tratándose de lo económico, la jornada prolongada reduce el rendimiento del trabajador, lo que afecta notablemente la producción de las

empresas. Por último el exceso de trabajo le impide al trabajador realizar sus actividades familiares y sociales.

La limitación de la jornada de trabajo debe atenderse a las características de la actividad que se desarrolla, pues en ocasiones los esfuerzos son más intensos, por lo que la jornada debe ser menor, así cuando la actividad sean más tranquilas o relajadas, no existe motivo alguno para reducir la jornada de trabajo.

La situación que se contempla tanto en la Constitución como en la ley, respecto de la limitación de la jornada de trabajo, es la de generalizar dicha jornada a un máximo de 8 horas, para todo tipo de relación laboral, la cual puede verse acresentada por hechos previstos en la misma ley, como la prestación de jornadas extraordinarias.

La jornada máxima de 8 horas es considerada como una jornada humana, pero considerando la peligrosidad para la salud, el esfuerzo físico o mental que se desarrolle o la tensión nerviosa a que se esta sometido, deberá reducirse de acorde con las características del trabajo.

#### **CLASIFICACION DE LA JORNADA.**

Las jornadas de trabajo pueden clasificarse según la L.F.T. en :

➤ **Jornada Diurna:** Es aquella que comprende de las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas.

➤ **Jornada Nocturna:** La que comprende de las 20 horas a las 6 horas, con una duración de 7 horas.

➤ **Jornada Mixta:** Es aquella que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el período nocturno sea menor de 3 horas  $\frac{1}{2}$ , pues si excede de estas se computara como jornada nocturna.

➤ **Jornada Extraordinaria:** Es la que se extiende por hechos extraordinarios, los cuales no pueden exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana como máximo.

Por otro lado la doctrina, ha considerado la siguiente clasificación, aparte de la anterior.

➤ **Jornada Reducida:** La que se aplica al trabajo de los menores de 16 años, que tiene como jornada máxima 6 horas, en periodos de 3 horas con un descanso de una hora.

➤ **Jornada Especial:** Esta jornada puede ser convenida entre el patrón y el trabajador, con fin de conseguir reposo el día sábado, o cumplir otro tipo de modalidad. De este tipo de jornada se duda su constitucionalidad. Pero también se realza su bienestar.

- **Jornada Ilimitada:** Es aquella que se aplica principalmente a los trabajadores domesticos ya que nuestra ley señala que con el hecho de que estos trabajadores disfruten de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche no se incumple con ella.
  
- **Jornada Emergente :** Son las que se realizan cuando ocurre algún siniestro en el que se ponga en riesgo la vida de los trabajadores del patrón o la existencia de la empresa.
  
- **Jornada Continua:** Esta jornada no la define nuestra ley, solo menciona que se debe dar un período de 30 minutos, (media hora) para descansar, esto es, durante el tiempo que el trabajador esté a disposición del patrón, éste deberá darle media hora de descanso.
  
- **Jornada Discontinua:** Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas, en la cual el empleado dispone libremente de su tiempo, en esta jornada se suponen dos momentos de inicio, a lo cual, al faltar a alguna, será causa de rescisión imputable al trabajador.

#### **3.3.4. HORAS EXTRAS.**

Cuando el legislador fijo un máximo de jornada de trabajo , predijo que está, por circunstancias ajenas a los trabajadores y en ocasiones ajenas al patrón, iba a ser rebasada, es por ello que reguló el trabajo en jornada extraordinaria.

En algunas ocasiones existen situaciones económicas o técnicas que hacen que los trabajadores laboren más del máximo legal, así la L.F.T. en su artículo 66 señala:

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

La ley llegó a solucionar un grave problema que se estaba sucitando, ya que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, no aceptaba como trabajo extraordinario el hecho de que un trabajador, que prolongara su jornada, ya sea por substituir a su relevo, esto es doblara turno, o bien por cualquier otra cuestión; ahora la ley por la sola prolongación de la jornada sea cual fuere la circunstancia que haga que el trabajador labore mas de su jornada máxima, este trabajo es catalogado como extraordinario.

#### **PAGO DE HORAS EXTRAS.**

La fracción XI del artículo 123 de la Constitución señala que las horas de trabajo extraordinario se deben pagar con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por su parte la L.F.T. señala:

Que las horas extras laboradas en una semana deben sumar 9, las cuales deberan pagarse con un 100% más del salario correspondiente al horario normal de trabajo.

Así cuando las horas extraordinarias exceden de nueve, las primeras horas, hasta llegar a nueve, se pagaran con un 100% más, y las horas de nueve en adelante, el patrón esta obligado a pagarlas al trabajador con un 200% más del salario, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

#### **3.4. RIESGOS DE TRABAJO.**

Todos los trabajadores con motivo de su trabajo o por el medio en que lo prestan están expuestos a sufrir accidentes que pongan en peligro su vida, integridad corporal o su salud; no obstante que con antelación se hayan implantando las medidas necesarias de Seguridad e Higiene.

"A estos riesgos - acontecimientos dañinos futuros y posibles- que se encuentran expuestos los trabajadores, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se les denominó "riesgos profesionales ". Pero resultado restringida esa

denominación. Todos los trabajadores tengan o no un a profesión , están expuestos a esos riesgos. "33

Es así como en la L.F.T. vigente denominó a estos infortunios como "riesgos de trabajo ", clarificados en los artículos 473 a 475.

Artículo 473.- "Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

"En la actualización de los riesgos de trabajo encontramos los elementos siguientes *una causa* la prestación del trabajo o el medio en que se presta ; *un resultado*- una lesión orgánica, una perturbación funcional, un estado patológico o la muerte; y *un nexo de causalidad* que la prestación del trabajo o el medio en que se presta sea la causa eficiente de la lesión, perturbación patológica o muerte."34

El artículo 473 se desprende que el riesgo de trabajo esta compuesto por 2 especies , los accidentes de trabajo y las enfermedades de trabajo.

Así en el artículo 474 de la ley encontramos el concepto de Accidente de trabajo; "Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste."

---

33 MUÑOZ ROMAN, Roberto. *Derecho del Trabajo Tomo II, Ed. Porrúa, México 1983, pag 385.*

34 MUÑOZ ROMAN, Roberto. *Op Cit., pag 399.*

Este concepto confunde el accidente con sus consecuencias, ya que, un accidente no es , una lesión, ni una perturbación funcional , ni la muerte, estos elementos en todo caso serian las consecuencias del accidente. El accidente en si es un suceso eventual o acción que involuntariamente causa un daño a personas o cosas.

Por otro lado el artículo 475 de la ley nos señala el concepto de "Enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

"En realidad la idea derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el artículo 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral."<sup>35</sup>

#### ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL TRAYECTO.

Los accidentes de trabajo, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio, fue una innovación en la ley de 1970, ya que en la ley anterior

---

<sup>35</sup> DE BUEN, Nestor. *Derecho del Trabajo.*, Ed. Porrúa, 5a Ed. México 1984, pag 568.

no se hacia referencia alguna, pero por influencia de la ley del Seguro Social; que lo estipulo al comprender la necesidad de incluirlos en la ley del trabajo.

La profesionalidad del riesgo depende de si el accidente se produce en el traslado directo del trabajador a su trabajo o a su domicilio. Pueden existir riesgos no solo en los traslados mencionados sino también fuera del lugar de trabajo es decir, cuando el trabajador sale a tomar sus alimentos.

A este respecto la Corte ha sido tajante en su conclusión, resolviendo "cuando un trabajador sale momentaneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo, sino para tomar sus alimentos, y con ese motivo sufre un accidente, debe estimarse que se trata de un riesgo profesional."<sup>36</sup>

Con relación a los riesgos en el trayecto la Corte resolvió, "de acuerdo con las leyes de la materia, para que un accidente tenga el carácter de riesgo profesional no es indispensable que ocurra en el ejercicio de sus labores, si no basta que sobrevenga con motivo de las mismas o como consecuencia de ellas; de modo que si un trabajador en el desempeño de sus actividades se ve obligado a trasladarse a otra población y en esta es atropellado por un vehículo que le cause la muerte cuando se dirigía a abordar un tren que lo

---

<sup>36</sup> A.D. 1735/1963, *Petroleos Mexicanos*, resuelto el 9 de agosto de 1966.

llevaria a otra punto en que también debía prestar sus servicios tienen que estimarse que el accidente ocurrió con motivo del trabajo, lo que le da carácter de profesional." 37

### TEORIAS ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Existen varias teorías acerca de la responsabilidad por riesgos de trabajo, pero sólo analizaremos las que son aceptadas, pues las teorías civilistas en la que la responsabilidad la asumía el patrón ya no son aplicables. Algunas de esas teorías son: La teoría de la culpa, de la responsabilidad contractual, del caso fortuito, de la responsabilidad objetiva entre otras.

Bueno, analicemos las teorías que son aceptadas:

- **TEORÍA DEL RIESGO PROFESIONAL.**- Esta es la de mayor aceptación, y adoptada por la ley.

Esta teoría la podemos encontrar en la Ley francesa del 9 de Abril de 1898. La tesis es muy clara, ya que sostiene que los empresarios deben asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la propia industria produce. Esto es, que si el trabajo que realizan los empleados reporta al patrón una utilidad, justo es que éste, repare también las consecuencias que los riesgos de trabajo le ocasiona a sus trabajadores.

---

<sup>37</sup> A.D. 2329/1956, Ferrocarriles Nacionales de México, resuelto 16 de abril de 1958.

➤ **TEORÍA DEL RIESGO SOCIAL.**- Constituye el fundamento de los sistemas de seguridad social pues explica que los riesgos de trabajo derivan del mundo laboral, entonces es a éste al que se le debe imputar la responsabilidad de los riesgos de trabajo, esto es, a toda la sociedad y no sólo a una empresa o industria. En realidad esta teoría se expande mas allá de las consecuencias laborales, ya que cubre circunstancias ajenas al trabajo del obrero, tales como: seguros sociales por causas de maternidad, enfermedades generales, matrimonio y muerte.

Además de todo lo anterior, esta teoría descansa también en una razón económica, pues evita la insolvencia del patrón, con respecto a las indemnizaciones por riesgos de trabajo, pues como éste es atribuido a toda la sociedad, siempre se tendrán recursos para solventar esta responsabilidad.

#### **RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.**

Esta, se deriva de la violación de una norma principal , por lo que entra en juego una consecuencia jurídica de segundo orden.

En materia de riesgos es evidente que la norma principal violada, es aquella en la que se establece la obligación del patrón de implantar en sus intalaciones las normas de seguridad e higiene, como las contenidas en los artículos 132 fracc XVI y XVII, 509 y 512 de la ley.

El artículo 132 en su fracción XVI señala que el patrón debe instalar de acuerdo con lo establecido en los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, etc. drenajes, para evitar enfermedades epidémicas o infecciosas. Por otro lado el artículo 512 señala las medidas que se deben observar para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se desarrolle en condiciones seguras, para la vida y la salud de todos los trabajadores.

Para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, se crean comisiones integradas por representantes de trabajadores y del patrón en igual número, esas comisiones pueden proponer medidas para que se prevengan los accidentes y vigilar que se cumplan las medidas de Seguridad e Higiene.(Art.509)

Cuando por ausencia de las normas de seguridad e higiene se producen accidentes de trabajo, el artículo 994 de la L.F.T. , sanciona al patrón con una pena pecuniaria de 15 a 315 veces el salario mínimo general, duplicandose dicha multa si la irregularidad no se subsana dentro del plazo que se concede para tal efecto.

Todo riesgo o accidente de trabajo, genera para el patrón una responsabilidad, la cual deberá asumirse por éste, y que será diferente según sea la gravedad del accidente o las consecuencias que origine. Esto es, se debe distinguir dos situaciones: Una que el riesgo traiga consigo una incapacidad, otra que produzca la muerte del trabajador.

## **INCAPACIDAD.**

Cuando un accidente de trabajo causa incapacidad al trabajador , el patrón debe asumir la responsabilidad de este, tomando en cuenta el grado de incapacidad que le produzca el accidente al trabajador.

La doctrina define a la incapacidad como la disminución o pérdida de las aptitudes para el trabajo, como consecuencia de aun alteración anatómica o funcional del cuerpo.

Nuestra ley clasifica a la incapacidad en 4 :

- I. Incapacidad Temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial,
- III. Incapacidad permanente total; y,
- IV. Muerte, la cual veremos mas adelante.

Incapacidad Temporal , es la pérdida de las facultades o aptitudes que impiden parcial o totalmente a una persona realizar su trabajo durante algún tiempo.

La Incapacidad Permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La Incapacidad Permanete Total, es la perdida de las facultades o aptitudes de una persona , la cual queda imposibilitada para realizar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, tiene derecho a recibir una indemnización, la cual estará de acuerdo con el grado de incapacidad que este sufra. Para determinar el monto de las indemnizaciones se debe tomar como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo . Así también aparte de su indemnización el trabajador tendrá derecho a recibir:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización, cuando se requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación ;
- V. Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

En los casos de que el trabajador sufra una incapacidad temporal, el patrón deberá indemnizarlo, pagándole su salario integro, mientras subsista

su incapacidad de trabajo. Una vez que hayan transcurrido 3 meses de ocurrido el riesgo, el patrón o el trabajador podrán solicitar, tomando en cuenta los certificados médicos se resuelva, si el trabajador debe seguir con su tratamiento , o bien , si se debe declarar su incapacidad permanente, recibiendo su indemnización respectiva; los exámenes médicos para determinar lo anterior podrán repetirse cada 3 meses.

Cuando exista incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago de el porcentaje que fije la tabla de valuación de incapacidades, calculando sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Para fijar el tanto por ciento que corresponda entre el mínimo y el máximo, fijadas en la tabla se debería tomar en consideración la edad del trabajador, la gravedad de la incapacidad, el grado de aptitud de realizar actividades remuneradas y si el patrón se ha preocupado por reeducar al trabajador.

En la incapacidad permanente total al indemnización, consiste en una cantidad equivalente al importe de 1905 días de salario sin que de la suma que resulte puedan deducirse las cantidades entregadas durante el tiempo en que el trabajador se encontró incapacitado temporalmente. Trancurridos dos años de la fijación de la incapacidad, el patrón o el trabajador podrán solicitar una revisión del grado de incapacidad, siempre y cuando se compruebe agravación o una atenuación.

Cuando un trabajador que fue víctima de un riesgo de trabajo y no pueda desempeñar su actividad, pero sí alguna otra, el patrón está obligado a dársela.

## **MUERTE.**

Cuando un riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización consistirá en el pago de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido a una incapacidad temporal.

Tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador las siguientes personas:

- I. La viuda o viudo, siempre y cuando haya dependido económicamente del trabajador y tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores si tienen una incapacidad del 50% o más.
- II. Los ascendientes, si dependían económicamente del trabajador, debiendo concurrir con las personas mencionadas anteriormente.
- III. Si no existe cónyuge superviviente deberán asistir junto con los ascendientes la persona que vivió con el trabajador durante los 5 años que precedieron a la muerte o con la que tuvo hijos, siempre y cuando no hubieren contraído matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de todas las personas anteriores, concurrirán las personas que dependían económicamente del trabajador, junto con la concubina.

V. No existiendo ninguna de todas las anteriores, el I.M.S.S.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a que se les pague las prestaciones e indemnizaciones que estuviesen pendientes de cubrirse, así como ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin que sea necesario un juicio sucesorio.

#### **EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD PATRONAL**

Cuando un riesgo de trabajo es causado por la negligencia o torpeza del trabajador, de un compañero o por una tercera persona, no es causa de exclusión de responsabilidad del patrón. Sin embargo la ley prevé situaciones en las que el accidente de trabajo no generará obligación para el patrón.

Así, el patrón queda excluido de la responsabilidad y obligaciones que le marca el artículo 487 de la L.F.T., cuando un riesgo se genera bajo las siguientes circunstancias:

- Cuando el accidente ocurra si el trabajador se encuentre en estado de embriaguez.
  
- Cuando el trabajador este bajo el influjo de alguna droga o narcótico con la excepción de que sean perscritas por un médico y que el trabajador hubiese puesto en aviso al patrón.
  
- Si el trabajador intencionalmente se produce alguna lesión, por si, o en conuinación con alguna otra persona.
  
- Si el trabajador trata de suicidarse o participa de alguna riña.

En todos los casos anteriores, el patrón únicamente esta obligado a prestarle al trabajador los primeros auxilios, trasladarlo a su casa, o bien a un centro médico.

#### **AGRAVACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD.**

Cuando el patrón incurre en omisiones como, el incumplimiento de los reglamentos o leyes que estipulan la prevención de los riesgos, si existiendo antecedentes de accidentes, no adopta medidas para evitarlos, cuando no cumple con las medidas recomendadas por las comisiones creadas por sus trabajadores y por el mismo, si los trabajadores hacen de su conocimiento que existen riesgos excesivos y éste no adopta alguna medida para desaparecerlo, así como con todas la circuntancias similares de la misma

magnitud a la señaladas, el patrón deberá pagar hasta un 25% más de indemnización por considerarse sus omisiones como faltas inexcusables a él.

#### **AVISO DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

Una más de las obligaciones que tienen los patrones y que les impone la Ley es la de dar aviso a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, en el término de 72 horas, los accidentes que se hayan generado, debiéndoles proporcionar los datos generales del trabajador, esto es:

- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador.
- c) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica.
- d) Lugar y hora del accidente, con un análisis de los hechos.

No debermos olvidar la cuestión de seguridad social, la cual está regulada por la ley del Seguro Social, donde se estipulan sanciones mayores a los patrones que no cumplan con las normas establecida en este ordenamiento en relación a los riesgos de trabajo. <sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Véase. *Ley del Seguro Social, Título segundo, Capítulo III.*

## CAPITULO IV.

### ACTUALIZACION DE LA REGULACION JURIDICA DE LA PRESTACION DEL SERVICIO SOCIAL.

#### 4.1 LINEAMIENTOS.

Como lo hemos analizado en el capítulo anterior existen muchas similitudes entre un lineamientos para la prestación del S.S. y un Contrato Individual de Trabajo.

De tal manera que creemos necesario que el S.S. sea regulado por lineamientos que cuenten con todas las formalidades de un C.I.T.

Ya que como lo hemos observado el prestador de Servicio Social, carece de que su esfuerzo físico sea considerado como un trabajo, en virtud de que muchos autores consideran que el estudiante debe realizar un servicio social como retribución a la educación obtenida del Estado, por tal motivo su trabajo e incluso su seguridad se ven menguadas, porque las instituciones a las cuales el pasante presta su S.S., creen que no tienen ningún tipo de obligación hacia el.

Nuevamente evocamos al capítulo anterior donde ponemos en manifiesto las similitudes de las cuales estamos haciendo mención, ya que el P.S.S. realiza en muchas de las ocasiones un trabajo igual, en la institución donde presta su servicio, que una persona que cuenta con un contrato en el referido lugar.

Por lo tanto sería un gran logro para todos los estudiantes, futuros profesionistas, que durante la realización de su S.S. se les reconocieran los mínimos derechos para la realización de su trabajo, esto es, mínimos derechos de seguridad y condiciones de trabajo.

#### **4.2.CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS QUE DEBE REALIZARSE EL SERVICIO SOCIAL.**

Una vez más nos referimos a la gran semejanza entre un C.I.T. y un Lineamiento, al cual se subordinan los estudiantes, para la prestación de su servicio social, por tal motivo creemos que todo pasante debe realizar su servicio social con condiciones de trabajo como las de un trabajador común y corriente por lo tanto consideramos que el P.S.S. debe contar con las siguientes :

## JORNADA DE TRABAJO.

Jornada de trabajo es el tiempo en que una persona está bajo la disposición de otra llamada patrón para prestar su trabajo.

Si un prestador de servicio social, se encuentra bajo la disposición de una persona (encargado del servicio <Patrón>) durante un tiempo, que imprudentemente aun no ha sido fijado ni por la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional, ni por su reglamento, ni por la misma Constitución, creemos que es necesario que no debe seguirse hablando a la ligera, en relación al número de horas que el P.S.S. deba estar a disposición de la institución, ya que, en la Legislación Universitaria, en su Reglamento General de Prestación del S.S. de la UNAM, establece en su artículo 6o , un intento de Jornada de Trabajo al señalar "...el número de horas que requiera sera determinado por las características del programa al que se encuentre adscrito el estudiante, pero en ningún caso será menor de 480 horas..."

Con esto, se deja ver la injusticia a la que están expuestos todos los pasantes ya que se deja al arbitrio del las instituciones la fijacion de las horas diarias que debe cubrir el estudiante, lo que no deberia ser así, sino, debería establecerse uniformemente una jornada, esto es, si en una institución X se realiza el servicio en 4 horas diarias, en todas las dependencias debería ser igual, hasta cubrir un total de 480 horas y no mas, salvo los casos que la misma ley establece mayor duración.

En otras palabras, si un empleado debe cubrir diariamente una jornada de máxima de 8 horas, un estudiante debería cubrir una jornada de prestación de su servicio social máxima de 4 horas, esto tomando en cuenta que debe quedarle tiempo suficiente para no descuidar sus estudios.

#### DIAS DE DESCANSO.

Nuestra ley menciona en su artículo 69 que por cada 6 días de trabajo corresponde uno de descanso por lo menos, esto es que si un P.S.S. presta su servicio durante 6 días es necesario que este descanse un día a la semana, la misma ley, pero en su artículo 71, señala que se procurará que el día de descanso sea el domingo, y que si por alguna situación el trabajador labora en ese día tendrá derecho a una prima adicional del 25%, lo que ocurre con los trabajadores comunes, pero ¿que pasa con el P.S.S.?, por el hecho de ser estudiante no se le otorga dicho derecho, ya que éste, en muchas ocasiones, durante su servicio debe laborar los domingos, sin que esté obtenga ninguna compensación por este hecho.

Ahora bien, ¿que ocurre con los días de descanso obligatorio?, los estudiantes no tienen derecho alguno de dejar de laborar, pues si estos faltan a la prestación de su servicio, se les tomará como una falta

injustificada, y un motivo para dar al estudiante de baja sin ninguna consideración y si el pasante acude a la realización de su trabajo, ocurre lo mismo con el descanso semanal, esto es, labora un día que por ley no debe hacerlo sin que obtenga ninguna compensación por ello.

Todo lo anterior lo tuvimos palpable durante la realización de nuestro propio servicio en la SECOGEF ( Secretaría de la Contraloría General de la Federación), hoy SECODAM (Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo).

Es así, que los días de descanso tanto semanales como obligatorios deben respetárseles a los estudiantes, esto es, si el pasante debe trabajar en domingo debe dársele una compensación, de igual manera que si labora un día de descanso obligatorio.

#### HORAS EXTRAS.

En muchas de las ocasiones, los pasantes cubren un número mayor de las horas que el programa al cual están inscritos les impuso, sin que esta extensión de horas se les tomen en cuenta. Es decir, si un pasante debe cubrir diariamente 4 horas de prestación de servicio y si por alguna situación, cualesquiera que esta sea, se quedare en el lugar más tiempo, estas horas extraordinarias, ni son tomadas en cuenta para el cómputo final de su servicio, ni tampoco son gratificadas económicamente.

Por tal motivo al hablar de que el P.S.S. deba tener los mínimos derechos laborales, nos referimos a que sean tomados en cuenta todos y cada uno de los esfuerzos que realiza .

### RIESGOS DE TRABAJO

Este punto en el servicio social sería uno de los mas discutidos, pues muchos dirían que representaría un gasto excesivo para las instituciones para las cuales los estudiantes prestan sus servicios, pues tendrían que darlos de alta en alguna Institución médica para que se les prestara la asistencia necesaria en caso de que al pasante le ocurriera un accidente de trabajo.

Nosotros estamos de acuerdo con esta situación, pero ¿ entonces si a un estudiante le ocurre un accidente al trasladarse de su domicilio al lugar donde presta su servicio, nadie tiene ninguna responsabilidad?, la respuesta a esta interrogante en la realidad es muy simple , el único responsable del accidente y quien debe solventar los gastos ocasionados por éste, es el estudiante, pues la institución prácticamente se lava las manos, diciendo que no puede hacerse responsable, puesto que el P.S.S. no esta inscrito en la seguridad social que otorga la institución por no ser empleado de la misma .

Nuevamente recurrimos a otro supuesto, aun más grave que el primero, supongamos que a un estudiante, al trasladarse de su domicilio a la institución donde presta su servicio o de la institución a su domicilio, o bien, en el mismo lugar donde desempeña sus actividades, le ocurriese un accidente de trabajo que le causare una incapacidad permanente total, pero

el hecho de que en la institución únicamente presta su servicio social y que no esta inscrito a la seguridad social de esta, el pasante quedará incapacitado para toda su vida sin el beneficio de una pensión y sin poder desarrollar actividad alguna que le reditue ganancias económicas.

Creemos que ninguna de estas situaciones es justa, ya que las dependencias no se hacen en ningún momento reponsables por los accidentes o enfermedades de trabajo que les ocasione las actividades que desarrollan los estudiantes, y por si estos hechos fueran poco, si un médico, recomienda a un estudiante que deje de realizar su actividad por un número determinado de días por así convenir a su salud, para la institución no es suficiente dicha recomendación , ya que si el estudiante faltare esos días, con posterioridad deberá cubrirlos para su cómputo de horas final .

Por todo lo anterior creemos que es necesario que el servicio social deba ser prestado bajo condiciones más dignas para los estudiantes, ya que si bien es cierto, que es un requisito indispensable para la titulación, también es cierto que es una actividad física y mental que trae consecuencias, algunas sin importancia, como es el cansancio físico, el cuál puede superarse con un descanso, pero otras muy graves como pueden ser incapacidades para realizar cualquier tipo de trabajo futuro.

Así, y en vista de la gran desprotección que sufren los pasantes de las diferentes carreras que imparte nuestra máxima casa de estudios, creemos que la LFT debería ser la encargada de la protección de los estudiantes, pero, aqui surgiría una gran interrogante : ¿Por que la LFT y no la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. 7, la respuesta a está pregunta sería;

porque no podemos considerar a los estudiantes o pasantes que presten su servicio social como servidores públicos, ya que estos, si bien es cierto, que prestan su servicio en una dependencia del Estado, también es cierto que sus actividades no son las propias de un servidor público, ni tampoco están dentro de alguna de las clasificaciones que la LFTSE señala en su artículo 4o donde los trabajadores al servicio del Estado se dividen en dos grupos; los de confianza y los de base, manifestando en su artículo 5o que son de confianza:

I.- Los que integran la planta de la presidencia y todos aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera de la aprobación expresa del Presidente de la República.

En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias, que realicen funciones que alude el artículo 20 de esta ley y sean de:

- a) Dirección que de manera general y permanente le confieran la representatividad e implique poder de decisión, a nivel de directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización, exclusivamente a nivel de jefaturas y subjefaturas, así como al personal técnico cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia, así como al personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando esas funciones.

- c) Manejo de fondos o valores, determinando su aplicación o su destino.  
El personal de apoyo queda excluido.
- d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como al personal técnico que realice estas funciones permanentemente y que presupuestalmente dependan de las Contralorías o de las áreas de auditoría.
- e) Control directo de adquisiciones: Cuando sean representantes de la dependencia o entidad, con facultad de tomar decisiones.
- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o baja.
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y forma de la investigación.
- h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General de las dependencias del Gobierno Federal o equivalentes en las Entidades.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General de las dependencias del Gobierno Federal

o equivalente en las Entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de funcionarios señalados en la fracción I.

k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Agentes de las Policías Judiciales y de las Policías Preventivas.

Así como todas las categorías que consigne el catálogo de Empleados de la Federación para personal docente de la SEP.

III.-En el poder Legislativo: en la Cámara de Diputados, el Oficial Mayor, Dirección General de de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Sub-tesorero.

IV.-En el poder judicial, Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Por otro lado, el artículo 6 del mismo ordenamiento señala que son trabajadores de base los no incluidos en la numeración anterior.

En vista de lo estipulado por los artículos 4, 5 y 6 de la LFTSE, creemos que ha quedado aún mas claro, el porque no podemos considerar a

los prestadores de servicio social como servidores públicos, ya que estos no encuadran en ninguno de los supuestos que señala la referida ley, así el artículo 11 de la LFTSE dice: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código de Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

Por otro lado, tampoco podemos hablar de que los prestadores de servicio social sean regidos por la Ley Federal de Responsabilidad de Servidores Públicos, ya que como hemos señalado, estos prestadores no son servidores públicos, pues su mismo concepto lo indica, son Prestadores de Servicio Social, que tienen una actividad muy delimitada, y sobre todo, en multiples ocasiones sin importancia. Es por eso que hemos considerado que la ley mas apropiada para hacer valer los derechos de los pasantes es la LFT, por el hecho de que dichos estudiantes realizan su servicio como un trabajador común y no con la categoría de servidor público, así como por el corto tiempo que estos prestan el multicitado servicio, independientemente de si al finalizar esté, en la institución donde lo presto, se quede definitivamente laborando, ya que esto cambiaría totalmente su situación.

## CONCLUSIONES

1.- Consideramos que la expresión "Servicio Social " se encuentra mal empleada, para la actividad que realizan los estudiantes o pasantes. De esta manera creemos que la denominación correcta sería " Servicio Profesional Social " , debiendo entender por éste: el trabajo temporal que mediante retribución suficiente, para satisfacer decorosamente las necesidades de los estudiantes y profesionistas que lo ejecuten o presten, generando dicho trabajo temporal un beneficio a la comunidad.

2.- El servicio social, actualmente es utilizado en la misma forma fraudulenta como en su momento fue utilizado el contrato de aprendizaje, ya que algunas instituciones desarrollan sus actividades únicamente con prestadores de servicio social, evitando así las obligaciones laborales.

3.- Uno de los elementos más discutidos en el texto de este trabajo, así como de la mayoría de los autores , es el de la RETRIBUCION, de la parte transcrita, del artículo 5o Constitucional en el capítulo primero, aparece que si bien es cierto los servicios profesionales de carácter social son obligatorios, no menos cierto es que, es forzosa la retribución .

4.- La falta de un reglamento adecuado a las necesidades reales de los estudiantes ha traído consigo, la mala aplicación y la obscuridad de la reglamentación universitaria en relación a la prestación del Servicio Social.

5.- Las grandes similitudes entre un contrato individual de trabajo y los lineamientos de prestación de servicio social, debían ser tomados en

cuenta por las autoridades responsables de la creación de los estatutos, para su prestación, para evitar las injusticias a las cuáles se enfrentan todos los estudiantes o pasantes de las diferentes carreras que imparte nuestra máxima casa de estudios.

Por otro lado, se debe crear un Reglamento de Prestación de Servicio Social, que no únicamente genere obligaciones para los estudiantes, sino que, también les imponga estas a las instituciones, para tratar de nivelar la situación jurídica de todos los pasantes y no sólo de los estudiantes de la UNAM, sino también de todos aquellos estudiantes de las universidades incorporadas.

6.- Por todo lo anterior, sería un gran logro para todos los estudiantes, futuros profesionistas, que durante la realización de su Servicio Social, se les reconocieran los mínimos derechos como: Jornada de Trabajo, Días de Descanso, Horas Extras y Riesgos de Trabajo.

Así, como que sea retribuido debidamente por todas las instituciones, el trabajo físico y mental que realizan los estudiantes.

7.- La Ley más adecuada para la protección de los estudiantes o pasantes de las diferentes carreras que imparte nuestra máxima casa de estudios es la Ley Federal del Trabajo, y no la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, ya que a éstos estudiantes no pueden ser considerados como servidores públicos, por no encuadrar en ninguno de los supuestos que señala esta Ley.

## BIBLIOGRAFIA.

- ARELLANO GARCIA, Carlos. Práctica Jurídica. Ed. Porrúa, 2a Edición, México 1984, T.P. 499.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del trabajo. Ed. Cardenas, México 1978.
- BORRELL NAVARRO, Miguel . Análisis Practico Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista S.A. de C.V. 3a Edición México 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo . Ed. Harla, México 1985, T.P. 627.
- DAVALOS, Jose. Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa 3a Edición, México 1990, T.P. 474.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo , 2a Edición, Ed. Porrúa, México 1986, T.P. 736.
- , Derecho del trabajo Tomo II. Ed. Porrúa, México 1981, T.P. 802.
- , El Derecho Administrativo Laboral y La Administración Pública del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1994 T.P. 119.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa; México 1970, T.P. 421.
- , El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1977, 4a Edición, T.P. 639.
- , El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa, 4a Edición, México 1986, T.P. 736.
- DE FERRI, Francisco. Derecho del trabajo. Vol II, 2a Edición, Ed. Depalma Buenos Aires 1977, T.P. 551.

- FERNANDEZ VÁZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público. Ed.. Astrea. Buenos Aires 1981 T.P. 767.
- GARCIA ALONSO, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Ariel, 5a Edición, Barcelona 1978, T.P. 813.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Algunos Aspectos de la Doctrina Kelseniana. Ed.. Porrúa, México 1978. T.P. 183.
- ..... Introducción al Estudio del Derecho. Ed.. Porrúa, 41a Edición, México 1990.
- GARCIA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa 25a Edición, México 1978.
- GARRONE, Jose Alberto. Diccionario Jurídico, Abeledo -Perrot. Buenos Aires 1986.
- GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del trabajo Tomo I. Ed. Cardenas, 7a Edición, Mexico 1979. T.P. 463.
- ..... Curso de Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Cardenas, 7a Edición, México 1979. T.P. 946.
- KAYE J., Dionisio. Los Riesgos el Trabajo. Ed Trillas, México 1985, T.P. 518.
- ..... Aplicación Practica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal. Ed.. IEE. S.A. 2a Edición, México 1978. T.P. 413.
- MOTO SALAZAR, Efrain, Elementos de Derecho. Ed. Porrúa, 16 Edición, México 1972 T.P. 450.
- MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed Porrúa , México 1976.
- ..... Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa, México 1983, T.P. 450.

- PENICHE BOLIO, Francisco Javier. Introducción al Estudio del Derecho. Ed., Porrúa. 10a Edición México 1990. T.P.234.
- PEREZ NIETO CASTRO, Leonel y otros. Introducción al Estudio del Derecho Ed. Harla México 1979.,
- RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho Ed., Porrúa, 7a Edición México 1985, T.P. 358.
- SOTO ALVAREZ, Clemente. Introducción al Estudio del Derecho. 3a Edición, México 1984, T.P.392.
- , Prontuario de Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil. Ed Limusa 3a Edición , México 1984 T.P. 358.
- TAMAYO Y SALMORÁN, Ronaldo. Sobre el Sistema Jurídico y su creación, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1976, T.P. 152.
- TORRE, Abelardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Perrot. 10a Edición Buenos Aires 1991 T.P.1029.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa , México 1973, pp 862.
- , Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo II. Ed Porrúa, 2a Edición, México 1979, pp 1883.
- TRUEBA URBINA , Alberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa México 1968.
- UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico, de. Porrúa México 1993.

**LEGISLACIONES.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Ley Federal del Trabajo.**

**Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.**

**Ley General de Profesiones**

**Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional.**

**Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional.**

**Legislación Universitaria.**

**Reglamento General de Prestación del Servicio Social de la UNAM:**

**OTRAS FUENTES.**

**Amparo Directo 1735/1963, Petroleos Mexicanos, resuelto el 9 de agosto de 1966.**

**Amparo Directo 2329/1956, Ferrocarriles Nacionales de México, resuelto 16 de abril de 1958.**

**Manual de Derecho del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Prevision Social, México 1979.**