



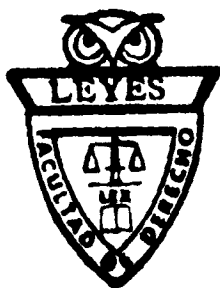
10
Res.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ EL TRABAJO DE LOS PASANTES
DE DERECHO ”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARCO ANTONIO AGUILAR ORTIZ



FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL
SEMINARIO DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL,
CON EL ASESORAMIENTO DEL
LICENCIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ.**

A MIS PADRES:

Ignacio Aguilar Mendoza.

Martha Ortiz Zavala.

Por el Sacrificio tan grande
que realizaron.

A MI NOVIA:

Blanca

Por esperar conmigo
este momento.

A MIS HERMANOS:

Juan

Ofelia

Karina

Hugo

Por que gracias a su ejemplo

logre mi objetivo.

A MIS TIOS:

Por creer en mí.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Por enseñarme a distinguir lo
justo de lo injusto.

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ:

Por su magnífico asesoramiento
y porque también fue pasante.

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

CONCEPTOS.

PAG.

1. Trabajador.....	6
2. Patrón.....	16
3. Pasante de derecho.....	26
4. Relación de trabajo.....	35
5. Contrato de trabajo.....	43

CAPITULO II.

ANTECEDENTES.

1. Las Corporaciones de Maestros.....	53
2. Los aprendices.....	63
3. El artículo 123 constitucional.....	70
4. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	88
5. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	101

CAPITULO III

REGULACION DE LOS PASANTES DE DERECHO.

1. Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional.....	110
2. Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional.....	116
3. La Responsiva.....	123
4. El Ejercicio del Pasante de Derecho.....	129
5. Patente para Ejercer como Licenciado en Derecho	137

CAPITULO IV.

EL TRABAJO DEL PASANTE DE DERECHO.

1. El Pasante de Derecho como Trabajador..... 143
2. El Pasante de Derecho como Trabajador de
Confianza..... 149
3. El Pasante de Derecho como Prestador de
Servicios Profesionales..... 154
4. Relación entre el Licenciado en Derecho
y el Pasante de Derecho..... 160

CAPITULO V.

PROPOSICIONES.

1. Establecimiento por parte de la Comisión
Nacional de Salarios Mínimos, de un
Salario Mínimo Profesional para
el Pasante de Derecho 163
2. Reglamentación del Trabajo de los Pasantes
de Derecho, en la Ley Federal del Trabajo
Como un Trabajo Especial..... 167

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES.

1. Conclusiones..... 173

BIBLIOGRAFIA.

LEGISLACION.

INTRODUCCION

El trabajo de los pasantes de derecho no es un tema nuevo, a lo largo de los años siempre ha existido, se trata de una realidad social, la cual debe ser regulada por el derecho del trabajo de forma especial, debido a las necesidades de nuestra profesión.

Consideramos de suma importancia nuestro tema, ya que en la actualidad somos miles de pasantes los que prestamos servicios en despachos, arrendadoras o en el gobierno.

Para nuestros patrones, el trabajo que les prestamos, lo hacemos en calidad de aprendices, a los que se nos paga con enseñanza, criterio jurídico o con la simple estancia en el despacho o centro de trabajo.

La realidad jurídica es que somos considerados trabajadores, ya que prestamos nuestro trabajo bajo las órdenes del patrón, no de forma personal; ya que debido a la naturaleza de nuestro trabajo, lo hacemos de una forma personalísima.

En la actualidad muchos de nosotros no contamos con un salario, o si lo tenemos, éste es inferior al mínimo general vigente; como dicen nuestros patrones, es una ayuda económica "simbólica".

Se trata de un problema viejo que no se ha podido resolver, pero que es actual; más sin embargo nadie lo ve, o mejor dicho no lo han querido ver.

Para nuestros patrones la relación existente entre ellos y nosotros no es laboral, y bajo esta visión no se nos paga un salario justo y ningún tipo de prestación.

Hoy en día el pasante de derecho se ha percatado de la situación, pero no la podemos entender, nos falta valor para defender nuestros derechos; conocemos el derecho y sus instituciones, sabemos que hace mucho tiempo dejó de tener vigencia el contrato de aprendizaje, más sin embargo se refleja en nuestro trabajo.

Por los motivos expuestos, elegimos este tema, además de ser "yo" parte de esa realidad social antes descrita, vivo en ella y hasta ahora la comienzo a entender.

Muchos pasantes litigamos en materia laboral; defendemos al trabajador contra las injusticias de su patrón, le brindamos una asesoría jurídica completa; entonces Por que no nos defendemos?

La pregunta anterior no la vamos a contestar en nuestro estudio, ya que se trata de un problema de conciencia, que a cada uno de nosotros le toca resolver.

Por otro lado los patronos del pasante de derecho, conocen la ley laboral, la interpretan, y la aplican, por tal motivo distinguen lo justo de lo injusto, pero al parecer nuestra situación no la quieren ver.

Es un hecho que nuestro trabajo, al igual que todo tipo de trabajo es regulado, por el Derecho Laboral, hemos sido centro de explotación, mano de obra barata con rendimientos muy altos; es necesario que la Ley Federal del Trabajo tome en cuenta esta realidad social, para que en un futuro no muy lejano nuestro trabajo sea regulado dentro de los capítulos especiales de la ley antes citada.

En tanto que no sea regulada nuestra realidad social de forma especial, seguiremos siendo el aprendiz del siglo XXI.

CAPITULO I

CONCEPTOS

1. TRABAJADOR.

En la Relación Jurídica Laboral intervienen dos sujetos: el trabajador y el patrón; el primero de ellos será tema de estudio en el presente numeral.

El término trabajador ha tenido distintas connotaciones, así se le ha llamado obrero, operario, acreedor de salario, deudor de trabajo y un sin número de sinónimos .

La Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que trabajador era: "toda persona que prestaba un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La distinción que hace la Ley entre trabajo intelectual y el trabajo material no es correcta, ya que no hay trabajo totalmente intelectual o totalmente material; por otra parte da el calificativo de trabajador a la persona que celebra un contrato de trabajo, con esta postura si no se celebra dicho contrato y sin embargo existía una prestación de trabajo personal subordinado,

aún con la misma, no era considerado trabajador el sujeto.

La definición de la Ley Laboral de 1931 fue superada por la Ley Laboral actual; la cual en su artículo 8 determina: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

La referida Ley considera trabajador solamente a las personas físicas, ya que las personas morales debido a su naturaleza jurídica, nunca podrán ser consideradas como trabajadores; lo anterior es una diferencia fundamental respecto a la Ley de 1931, la cual no hace tal distinción, por lo que por simple interpretación se podía considerar como trabajador tanto a las personas físicas como a las morales.

Otro de los aspectos importantes, es el que se refiere al tipo de trabajo que debe prestarse, ya que tiene la característica de ser personal subordinado, es decir, que el trabajador se someta a las ordenes del patrón, esta postura es sin duda alguna el fundamento esencial del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo; por otra parte, tal aspecto no fué contemplado por la Ley Laboral de 1931.

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

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo, al hacer la distinción entre trabajo intelectual y trabajo material, cae en el mismo error que la Ley de 1931, ya que todo trabajo comprende un aspecto intelectual y un aspecto material, por lo que no podemos separar tajantemente estos dos elementos.

Para nosotros la definición propia del trabajo sería la siguiente: el trabajo es la actividad humana, tendiente a crear bienes u ofrecer servicios, con la finalidad de satisfacer necesidades humanas.

Con lo anterior la distinción entre trabajo intelectual y trabajo material queda suprimida; ya que la naturaleza del trabajo es crear bienes u ofrecer servicios para satisfacer las necesidades del hombre.

Es necesario resaltar la característica

fundamental del trabajo que regula nuestra legislación laboral, ya que éste debe ser personal subordinado, el primer elemento se refiere a que el sujeto que lo presta no puede transferirlo, esto es, que debe ser él y no otra persona el que lo realice; el segundo elemento es la subordinación, el que se refiere al poder de mando del patrón, complementado con el deber de obediencia por parte del trabajador.

La característica anterior, es la esencia fundamental que nos permite la aplicación de la Legislación Laboral, ya que si el trabajo no reúne los elementos citados con anterioridad, no podría ser regulado por la Ley antes señalada.

Una vez establecida la distinción anterior, es necesario destacar las diferencias existentes entre la Ley Laboral vigente y la ya abrogada.

La Ley de 1931 considera trabajador a toda persona, es decir, contempla tanto a las personas físicas como a las personas morales; por lo que consideramos que se encuentra en un error, ya que las personas morales no pueden ser consideradas como trabajadores, esto es, por la naturaleza jurídica de las mismas; la Ley Laboral

vigente superó a la Ley abrogada, ya que sólo considera trabajador a las personas físicas.

Por otro lado, la Ley vigente y la abrogada consideran una diferencia entre el trabajo intelectual y el material; tal postura la consideramos incorrecta, ya que todo trabajo tiene un aspecto intelectual y otro material, por lo que la postura de las Leyes antes citadas no encuadra con la esencia fundamental del trabajo.

La Ley Laboral abrogada, considera trabajador a las personas que hayan celebrado un contrato de trabajo, de tal forma que interpretando el contenido de la citada norma, podemos afirmar que si un trabajador no celebra dicho contrato, y el mismo se encuentra prestando un trabajo personal subordinado, para la Ley abrogada, no podría ser considerado como trabajador, la citada postura es errónea; y fué superada por la Ley Laboral vigente, ya que para dicha norma basta la simple prestación del trabajo personal subordinado, para que un sujeto sea considerado como trabajador, por lo expuesto consideramos que ésta postura es la correcta, es por esto que nos adherimos a este criterio.

Una vez establecida la diferencia entre las ya tan mencionadas Leyes, es necesario saber la opinión que al respecto tiene la doctrina.

Para Briceño, trabajador es: "...la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado".¹

Los elementos que contiene la definición anterior, son los mismos que los de la Ley de 1970, pero utiliza el vocablo servicio, por lo que no estamos de acuerdo, ya que el trabajo comprende tanto servicios como la creación de bienes, por lo que no lo podemos limitar a uno solo de sus elementos.

Para Muñoz trabajador es: "... la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".²

La definición anterior, aporta los siguientes elementos: libertad, licitud y remuneración; el primer elemento no lo consideramos propio para formar parte del concepto de trabajador, ya que la Legislación Laboral únicamente regula el trabajo libre, ya que el trabajo

¹ BRICEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. 1989. México. p.183.

² MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. 1983. México. p. 19.

forzado es materia del Derecho Penitenciario; el segundo elemento lo consideramos impropio, ya que el Derecho sólo norma aquellos actos que no van en contra del orden público, por tal motivo nuestra Ley Laboral regula únicamente el trabajo lícito; el último elemento no concuerda con la realidad socioeconómica actual, ya que el calificativo remuneración, se refiere a un salario suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia; por lo que jamás el calificativo antes aludido encuadrará con la realidad existente.

Lo que debemos resaltar es que la definición dada por el autor, lleva implícito un elemento importante, éste es la contra prestación que debe recibir el trabajador a cambio de la prestación del trabajo, el cual se traduce en el salario.

El salario nunca va a calificarse como remunerado, debido a que nuestros trabajadores ganan más pero consumen menos, este efecto es debido a la inflación que existe en nuestro país, la cual no permite que los salarios puedan considerarse como remunerados.

Lo anterior, lo podemos ratificar si tomamos en

cuenta lo señalado por Borell, al afirmar que: "Si tomamos en cuenta la aspiral inflacionaria de nuestro país, nunca son suficientes los salarios mínimos que se otorgan, por lo que eso de remunerado, no deja de ser una expresión más de nuestra Ley Federal del Trabajo de carácter retórico, político o teórico".³

Con lo anterior, podemos afirmar que el salario no cubre por completo las necesidades del trabajador, ni mucho menos las de su familia; de tal manera que sólo hablaremos de salario y no agregaremos el calificativo de remunerado.

Por su parte Trueba considera lo siguiente: "Nuestra Teoría Integral contempla no sólo la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123, ya que no sólo éstos son trabajadores, sino que todos aquellos que prestan un servicio a otro".⁴

Esta definición es muy interesante, ya que contiene una postura nueva, una interpretación "integral" del artículo 123, y por consiguiente una nueva visión del concepto trabajador.

³ BORELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. ed.3a. 1992. México. p. 94.

⁴ TRUEBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Ed. Porrúa. ed. 6a. 1981. México. p. 269.

De lo anterior, se desprende que en un sentido amplio trabajador es toda persona física, que presta a otra, un trabajo de cualquier tipo; y en un sentido estricto, ajustado a la naturaleza laboral, trabajador es toda persona física que presta a otra, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

La tendencia anterior se encamina a regular todo tipo de trabajo, de tal forma que se demuestre lo expansivo del Derecho Laboral, el cual día a día va regulando cada vez más relaciones de trabajo, sin importar si son o no personales subordinadas.

Pero por el momento, la Legislación Laboral debe proteger el trabajo subordinado, y en un futuro no lejano, poder regular cualquier prestación de trabajo, sin importar las características que revista ésta.

Lo que es un hecho, es que la Ley Laboral amplía su ámbito de aplicación a más relaciones de trabajo, tratando de regular cualquier tipo de trabajo, de lo anterior podemos concluir que el Derecho del Trabajo es un Derecho expansivo, por lo tanto puede regular el trabajo de los pasantes de derecho, de forma especial.

Para De Ferrari trabajador es: "...toda persona que presta un servicio en estado de subordinación".⁵

Este autor utiliza el término servicios, por lo que consideramos que su definición es incompleta, ya que hemos venido afirmando que el trabajo comprende la creación de bienes y el prestar servicios, por lo que técnicamente sería correcto utilizar el término trabajo.

Por otra parte, la definición anteriormente citada considera trabajador a toda persona, esto es, no importando si se trata de una persona física o moral, dicha afirmación es incorrecta, ya que en estricto Derecho una persona moral, no puede ser considerada como trabajador.

Con los elementos que hemos estudiado, es tentativo proporcionar una definición de lo que debe entenderse por trabajador, por lo que diremos lo siguiente: trabajador es la persona física que presta a otra, un trabajo personal subordinado, recibiendo como contra prestación un salario; con lo anterior, nuestra definición abarca los elementos que debe contener el concepto trabajador.

⁵ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Depalma. ed. 2a. 1976. Argentina. p. 252.

De lo anterior, podemos concluir que el trabajo que regula el Derecho Laboral tiene como marco legal el ser personal subordinado, de tal forma que nuestro estudio se basará en éste tipo de trabajo.

2. PATRON.

El patrón es el segundo de los elementos que estudiaremos en el presente trabajo, además de ser considerado como un sujeto que interviene en la relación laboral, debido a su importancia es necesario considerarlo en el presente numeral.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931 utilizaba el término patrono, por lo que en su artículo 4 lo define como: "... toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

Es necesario señalar que la Ley de 1931 utilizaba el vocablo patrono, por lo que consideramos que se encuentra técnicamente en un error, debido a que por

dicho término se tiene la idea de una persona que patrocina o gestiona a nombre de otra.

Por otra parte, debemos resaltar el lenguaje técnico jurídico que emplea, ya que al referirse a toda persona hace el calificativo de que puede ser física o jurídica, éste último abarca a las mal llamadas personas morales, por tal motivo es importante su lenguaje.

La Ley antes citada al definir a la persona que emplea el patrón, implícitamente se refiere a que puede ser una persona física o una jurídica, de lo anterior se desprende que su afirmación es incorrecta, ya que como quedo asentado, únicamente pueden ser trabajadores las personas físicas.

Finalmente la citada definición, contiene un aspecto contractual, ya que hace mención al contrato de trabajo, con lo que no estamos de acuerdo, pues entendería que si una persona física o jurídica utiliza los servicios de un trabajador, sin la celebración de un contrato de trabajo, a la primera de ellas no se le aplicaría el adjetivo de patrón.

Esta tendencia contractualista es entendible,

debido a que en ésta época de 1931 es el Derecho Civil influía en el Derecho Laboral, y en ocasiones el primero se aplicaba de manera supletoria al segundo, ya que era considerado como una extensión más del Derecho Civil.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 10 señala que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores".

De la definición anterior podemos destacar los siguientes elementos:

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

La Ley vigente tiene un error técnico jurídico, ya que utiliza el vocablo persona moral, con lo que no estamos de acuerdo, ya que lo correcto es denominar persona jurídica a las morales; además de considerar el anterior término como el de más aceptación por parte de los doctrinarios.

El elemento antes invocado hace una distinción, al referirse a las personas físicas o morales, tal postura la consideramos innecesaria, debido a que sólo basta con hacer referencia al término personas, para que sea entendible que ésta puede ser física o jurídica.

El segundo de los términos se utiliza el sustantivo servicio, por lo que tal postura es considerada por nosotros como incorrecta, debido a que con anterioridad dijimos que el trabajo comprende a la creación de bienes y la prestación de servicios, de tal suerte que esta definición la podemos considerar incompleta.

En cierta medida, la definición de la Ley actual sigue la postura de la Ley de 1931, por tal motivo la diferencia fundamental que encontramos entre una y otra, es la utilización por parte de la Ley abrogada del término patrono.

En la doctrina encontramos distintas definiciones del término patrón, las cuales vienen a complementar lo señalado por la Ley, aportando nuevos elementos para su conceptualización, como lo veremos enseguida.

Para Muñoz patrón es: "...concebimos al patrón como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".⁶

La definición anterior al igual que la legal, comete un error técnico jurídico, ya que no se refiere a las personas jurídicas, puesto que las denomina morales; además hace la distinción entre las personas físicas y las morales, por lo que consideramos que sólo era necesario referirse a personas, para que se entendiera que pueden serlo tanto las físicas como las morales.

Uno de los elementos que la definición nos propone, es el referente a la subordinación, el cual lo consideramos acertado, ya que dicho vocablo resalta la facultad de mando del patrón, característica que forma parte de la naturaleza jurídica del patrón.

Por otro lado el trabajo que ha de recibir el patrón debe ser lícito, libre y personal; el Derecho del Trabajo no contempla la normatividad del trabajo ilícito, debido a que sólo regula las relaciones que se dan conforme a Derecho; por lo que toca a la libertad del

⁶ MUÑOZ, Roberto. Derecho de Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. 1983. México. p. 25.

trabajo, esta se refiere a que el trabajador no puede prestar un trabajo en contra de su voluntad, claro esta, no tomando en cuenta lo referente a la regulación por parte del Derecho Penitenciario; uno de los aspectos más importantes es lo personal de la prestación del servicio, ya que debe prestarlo el trabajador en la forma y términos indicados para ello, siendo él y no otro el que lo desempeña, por tal motivo el referido concepto lo consideramos de suma importancia.

Para Briceño el patrón es definido de la siguiente forma: "...la persona física o moral que recibe la prestación de servicios de uno o más trabajadores".¹

Uno de los elementos importantes de la citada definición, es que al autor se sirve del término recibir en lugar de utilizar, debido a que éste contiene un aspecto más económico, es decir lo referente a un lucro, a una ganancia, al comercio; por otro lado al hablar de recibir, estamos abarcando los aspectos tanto económicos como los que no lo son; de tal suerte que no solamente se obtienen beneficios al crear bienes, sino que también los hay por la simple prestación de un servicio.

La realidad es que el trabajo siempre representa un lucro para aquel que lo recibe, por tal motivo no sólo

¹ BRICEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. 1989. México. p. 155.

basta el utilizar palabras para suavizar el aspecto económico que representa la utilización de uno o más trabajadores .

Uno de los aspectos importantes que no contempla la definición anterior es el referente a la subordinación, ya que de éste se desprende el poder de mando del patrón, y por ende la naturaleza jurídica que posee dicho sujeto.

Cabanellas al referirse al término patrón lo hace de la forma siguiente: "... por patrón o empresario se designa a aquella parte que, en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicios".⁴

Esta definición al igual que la anterior utiliza la connotación recibir, pero con la modalidad de que siempre lleva consigo un lucro, es decir con fines preponderantemente económicos, por tal motivo consideramos esta definición dentro de la realidad social existente, ya que todo patrón busca enriquecerse a costa de su trabajador.

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Volumen II. Ed. Heliasta. ed. 3a. 1988. Argentina. p. 262.

Además el referido autor denota un sentido contractualista, debido a que la prestación del trabajo nace de un contrato, interpretando ésta postura podemos inferir que si la prestación nace por otra fuente que no sea el contrato, luego entonces aquel que recibe el beneficio del trabajo no puede ser considerado como patrón.

Roberto Capón utiliza el término empleador en lugar de patrón, definiéndolo de la siguiente manera: "Empleador Persona individual o colectiva que se vincula con los trabajadores en la relación de empleo".⁹

Esta definición es la más incompleta de todas, no aporta mayores elementos y suprime varios de ellos; pero si es necesario resaltar que hace mención de un vínculo existente entre el patrón y el trabajador.

En este sentido, usa la palabra vincular, dándonos a entender una unión entre trabajador y patrón; la que jamás se dará en estricto sentido, pues el patrón se va a servir del trabajador, va a recibir los beneficios de éste y con ello explotar su fuerza de

⁹ CAPON, Roberto. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ed. Rubinzal. 1987. Argentina. p. 192.

trabajo; ahora bien como veremos más adelante ese vínculo nace en la relación de trabajo.

Para De Buen patrón es: "...quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁰

Es necesario hacer mención que muchos patrones son incapaces de dirigir la actividad de los trabajadores, más sin embargo siguen siendo patrones.

Por otro lado, la definición se refiere a un tercero por lo que podemos pensar que éste es una persona jurídica o una persona física.

Lo que si contiene la definición y nos parece acertado, es que en la misma se utiliza el término retribución, éste es la nota característica, peculiar e inherente del patrón.

Consideramos que en la definición que se proporcione de patrón es necesario hacer referencia a la contra prestación para el efecto de que sea completa, es decir el salario que dicho sujeto debe de proporcionar al trabajador.

¹⁰ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 8a. 1990. México.p.481.

Para Trueba patrón es: "La persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, cargando con los riegos y aprovechando los beneficios".¹¹

La definición de este autor limita el concepto de patrón al dirigente de negocio agrícola, comercial o industrial lo que es un error; además de no aportar elementos que nos lleven a su comprensión y a su total entendimiento.

Para Rubinstein patrón es: "Quien imparte ordenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección con relación a sus trabajadores, de su establecimiento comercial o industrial".¹²

Para nosotros la definición más completa es la de éste autor, con la observación siguiente, en el sentido de que reduce los establecimientos a comerciales e industriales, lo que resulta muy limitado, ya que en nuestros tiempos, la prestación de trabajo abarca un sin número de áreas de todo tipo, por tal motivo creemos que debe dejar opciones, para el fin de abarcar más tipos de trabajos.

¹¹ TRUEBA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Ed. Botas ed.3a.1957.México.p.319.

¹² RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ed. Depalma. 1983. Argentina. p. 153.

Por lo demás podemos decir que contiene todos los elementos inherentes a la naturaleza del patrón, por lo que la tomaremos en cuenta para dar nuestra propia definición de patrón.

En estas condiciones nuestra definición es la siguiente: Patrón es la persona que utiliza el trabajo de uno o varios trabajadores, mediante una retribución llamada salario.

Es suficiente utilizar el término persona ya que abarca tanto a las personas físicas como a las jurídicas, también al hacer la afirmación que utiliza un trabajo, estamos abarcando tanto beneficios económicos, como también los no económicos; para finalizar hacemos diferencia al elemento retribución, que es la contra prestación que otorga el patrón por la prestación del trabajo con lo que se complementa nuestra definición.

3. PASANTE DE DERECHO.

El pasante de derecho es el tema de estudio en nuestra investigación, por lo que será necesario precisar sus elementos y características, para el efecto de proporcionar una visión jurídica del mismo y preciar su concepto.

Según la Dirección General de Profesiones existen en la República Mexicana cientos de Universidades y Escuelas Técnicas, la cuales se dedican a la enseñanza de diversas profesión, por lo que existen en ella millones de alumnos, que cubriendo los requisitos de Ley puede ser considerados como pasantes.

Los alumnos que se encuentra inscritos en esta escuelas, en muchas ocasiones trabajan como pasantes de la profesión que estudian, y muchos otros en áreas que no tienen relación con su materia, esto es para el efecto de ganar dinero extra para cursar sus estudios.

La realidad jurídica de los pasantes de derecho es que son trabajadores, ya que el trabajo que prestan reúne los requisitos de ser personal subordinado, pero en el contexto social no son considerados como trabajadores, debido a ello algunos patrones pretenden revivir el contrato de aprendizaje no obstante que el mismo dejo de tener vigencia desde hace mucho tiempo en nuestro país.

Lo que si es un hecho, es que el pasante de derecho es un trabajador, pero muchas veces no contamos con salario, atención médica, vacaciones y en general,

con las prestaciones que le deben corresponder a un trabajador.

Este problema, será tema de estudio más adelante, por el momento es necesario dejar asentadas esas bases, para el efecto de proporcionar una definición de lo que debe entenderse por pasante de derecho y resaltar las características más importantes de este concepto.

El Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo quinto constitucional, en su artículo 51 define al pasante de la siguiente forma: "Se entiende por pasante el estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en la de dos; el segundo en la de tres y cuatro; y el tercero en la de mayor duración".

Consideramos la definición legal como acertada, ya que para ser considerado como pasante, es necesario que el estudiante tenga el grado de preparación adecuada para poner en práctica sus conocimientos previamente adquiridos.

La definición legal no limita a los estudiantes, por el contrario los protege, ya que no es lo mismo un

estudiante recién ingresado a uno que se encuentra en el tercero o cuarto año.

Nuestro tema de estudio es el pasante de derecho, por lo cual enfocaremos el estudio solamente a esta figura; el plan de estudios señalado para esta carrera es de diez semestres, es decir cinco años, al concluir el sexto semestre, el estudiante de derecho puede considerarse legalmente como pasante de derecho, antes de esa fecha sólo puede ser estudiante.

Debido a la naturaleza de nuestra carrera, es necesaria la práctica respectiva de nuestros conocimientos, para el efecto de estar actualizados; con más razón si se pretender ser litigante, debido a los cambios que día con día se dan en el procedimiento.

Por tal motivo, muchos de nosotros al ingresar a la carrera, buscamos trabajo en un despacho jurídico, para el efecto de tener contacto con las instituciones que se encargan de procurar justicia en nuestro país y conocer a grandes rasgos el procedimientos a seguir según sea el caso; en esta situación el estudiante de derecho no ha reunido los requisitos señalados por la Ley para ser considerado como pasante, pero lo que es un hecho es

que se trata de un trabajador, debido a la naturaleza del servicio que presta.

Por otro lado, los patrones de éstos trabajadores citados anteriormente, consideran que se trata de simples aprendices, pero de Derecho deben ser considerados como trabajadores, a los cuales debe aplicárseles la normatividad laboral; esto demuestra que en ocasiones la realidad social no encuadra con la realidad jurídica.

El artículo 5 de nuestra Ley Laboral es clara al respecto, ya que señala que las normas derivadas de la misma son de orden público, por tal motivo toda estipulación contraria a sus principios no producirá efectos legales; en base a ésta disposición consideramos que el estudiante de Derecho, no importando si se encuentra o no en el supuesto para ser pasante, debe ser considerado como un trabajador, no importando que en la realidad social no se le reconozca como tal.

El trabajo que presta el pasante de derecho y el estudiante de derecho a simple vista es el mismo, pero el primero debido al grado de preparación alcanzado, consideramos que no puede aplicarse el estatuto laboral

común, por lo que es necesario regular su actividad como un trabajo especial, como más adelante lo veremos; el segundo sujeto le corresponde la aplicación de la Ley Laboral, ya que se trata de un trabajador, que aún no reúne los requisitos legales para ser considerado como pasante, pero que sin embargo está protegido por nuestra Ley Laboral.

Creemos que la definición legal de pasante es acertada, debido a que al señalar temporalidad lo hace para que el estudiante tenga las aptitudes necesarias para la práctica profesional de su carrera; ya que un estudiante de primer ingreso no puede ser considerado en las mismas condiciones que un estudiante de tercero, cuarto o quinto año.

Por otra parte es necesario señalar que en la doctrina no existen definiciones de lo que debe entenderse por pasante, ni mucho menos por pasante de derecho, debido a que esta institución no se encuentra regulada en nuestro país; pero la doctrina extranjera sobre todo en Argentina y España, le da la importancia que tiene dicha institución, por lo que en estos países no se les aplica al sujeto antes referido las normas del Derecho común Laboral, sino un estatuto laboral especial.

Para Cabanellas la definición de pasante de derecho es la siguiente: "El estudiante de abogacía, o abogado ya, que practica, gratuitamente por lo común, con un profesional para adquirir experiencia en la tramitación de las causas y en la redacción de escritos. Constituye el aprendizaje forense".¹³

La definición anterior comprende tanto al estudiante, como al abogado ya; es decir que no solamente puede ser considerado pasante de derecho, aquel que no tiene un título, sino que aún con tenerlo puede ser considerado como pasante, si se encuentra practicando sus conocimientos.

Esta definición, debemos tomarla en cuenta en el sentido de que define al pasante de derecho, por otra parte consideramos que al afirmar que la prestación del trabajo que realiza el trabajador es gratuita, la hacen fuera del contexto jurídico, pero, el autor citado es argentino, y quizás la regulación que exista en ese país, permita el utilizar al pasante de derecho sin salario alguno; pero en México y con fundamento en los principios laborales, no se permite el utilizar el trabajo de una persona física sin la justa retribución.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Enciclopédico de Derecho Usual. Ed. Heliasta. ed. 20a. 1981. Argentina. p. 542.

En España existe el contrato denominado trabajo en prácticas, cuyo requisito fundamental es que la persona física se encuentre en posesión de un título universitario o su equivalente, para el efecto de perfeccionar sus conocimientos y en un futuro no lejano habilitarlo a la práctica profesional.

El contrato antes mencionado, requiere un grado de preparación para que un sujeto pueda ser considerado titular del mismo; en México para ser considerado como pasante se necesita tener cierto grado de preparación, por lo que podemos considerar una similitud en éstas dos legislaciones, y tomar la primera de ellas, para regular el trabajo especial del pasante de derecho, lo cual más adelante veremos.

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

Debido a que nuestra legislación, no regula de forma especial el trabajo del pasante de derecho, hasta la fecha no se ha escrito nada al respecto, por lo que la

doctrina mexicana, no proporciona una definición de lo que debe entenderse por el sujeto antes aludido.

Pero con los elementos ya señalados, consideramos que estamos en condiciones de proporcionar una definición de lo que se entiende por pasante de derecho: Pasante de derecho es el estudiante que ha cursado el tercer año de la carrera o el que concluidos sus estudios, no cuenta con título profesional.

Con la definición anterior, tratamos de resaltar que es necesario cierto grado de preparación para el efecto de ser considerado como pasante, y poder aplicar a dicho sujeto un estatuto especial laboral, ya que si un sujeto no se encuentra en tales condiciones, se le puede aplicar las normas de derecho común laboral.

Es necesario hacer la aclaración, que un estudiante que ha concluido sus estudios y no cuenta con título profesional, legalmente solamente puede ser considerado como pasante hasta por un año, ya que si en ese año, no cuenta con título profesional, la Dirección General de Profesiones no autoriza la carta de pasante, éste punto lo retomaremos más adelante.

En conclusión podemos afirmar, que si bien la Ley Laboral no regula de manera especial el trabajo del pasante de derecho, es un hecho que la relación existente entre éstos trabajadores y sus patronos debe ser regulada en base al Derecho Común Laboral.

4. RELACION DE TRABAJO.

Hemos dicho que en la relación de trabajo intervienen dos sujetos, los cuales ya quedaron definidos, ahora nos ocuparemos de proporcionar los elementos de la relación laboral, para posteriormente poderla definir.

Antes de analizar y definir la relación de trabajo, es necesario saber que tipo de relación es, si es moral, religiosa o jurídica.

La relación laboral es una relación jurídica, desde el punto de vista civil, se define a la relación jurídica como el vínculo reconocido y disciplinado por el Derecho Objetivo, es decir una liga imaginaria entre dos sujetos.

Ese vínculo se va a traducir en derechos y

obligaciones impuestos por el Derecho Objetivo, tendientes a regular los actos que se generen en la liga imaginaria existente entre dos o más sujetos; en el caso de la relación laboral los sujetos que intervienen en ella son el trabajador y el patrón.

Una vez establecidas tales consideraciones, podemos entrar al estudio de la relación jurídica laboral, saber sus características y proporcionar sus elementos.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 20 primer párrafo, define a la relación de trabajo de la forma siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la anterior definición podemos desprender los siguientes elementos:

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

b) La relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado; de esta afirmación se desprende que la relación de trabajo es la simple prestación de un trabajo de característica personal subordinado, el cual va a generar derechos y obligaciones para ambas partes.

Consideramos que basta con la simple incorporación que el trabajador haga al trabajo, para que origine la relación de trabajo, ya que no es necesaria la prestación del trabajo materialmente, para el efecto de generar derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador.

Podemos afirmar que la relación de trabajo es la incorporación del trabajador a su trabajo, originando con ello el cúmulo de derechos y obligaciones que deben regir a la relación jurídica antes citada.

La doctrina nos proporciona las siguientes definiciones de lo que debe entenderse por relación laboral las cuales proporcionaremos en seguida.

Muñoz define a la relación laboral de la siguiente forma: "...es el vínculo jurídico constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e

impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí".¹⁴

Con lo anterior tenemos los siguientes elementos:

a) La relación jurídica laboral es un conjunto de derechos y obligaciones que son proporcionadas por las Leyes Laborales, en efecto las mismas establecen las mínimas condiciones de trabajo que debe tener el trabajador al prestar un trabajo personal subordinado.

b) Nace por motivo de la prestación de un trabajo personal subordinado; no estamos de acuerdo en el sentido de que la relación de trabajo tenga la fuente en la prestación material del trabajo; ya que desde nuestro punto de vista también se generan derechos y obligaciones al celebrarse el contrato de trabajo, en estos dos aspectos nace la relación de trabajo; pero lo que da origen a la relación de trabajo es la incorporación del trabajador al trabajo, ya que en este momento, aunque no exista la prestación del trabajo materialmente; el trabajador se encuentra a disposición del patrón, es decir se encuentra bajo su orden y dirección.

¹⁴ MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. 1983. México. p. 44.

c) Dicha relación rige tanto al patrón como a los trabajadores, y a éstos entre si; el conjunto de derechos y obligaciones que genera la relación laboral, deben ser aplicables a los sujetos que intervienen en la relación laboral, ya que los liga de forma imaginaria.

Para Castorena el vínculo es: "Por vínculo se entiende el conjunto de derechos y obligaciones que imponen las leyes u otros estatutos, o que determinan las partes".¹⁵

Con la definición anterior, dejamos en claro que si la relación laboral se traduce en un vínculo jurídico entre patrón y trabajador, luego entonces la relación laboral se compone de derechos y obligaciones, que bien pueden ser proporcionados por la Ley Laboral, o por un acuerdo de voluntades, y en éste caso dicho contrato no puede contravenir lo dispuesto por la Ley Laboral.

Por su parte Borell define a la relación de trabajo de la siguiente forma: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado, a una

¹⁵ CATORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresores, ed. 6a. 1983. México. p.68.

persona física o jurídica mediante el pago de un salario".¹⁶

La definición anterior nos dice que la relación jurídica laboral es la prestación de un servicio personal subordinado, pero consideramos que la relación laboral se puede establecer en el momento que el trabajador se encuentra a disposición del patrón.

Por otra parte, consideramos que la relación laboral tiene su existencia con o sin la celebración del contrato de trabajo, ya que basta con que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para que se genere un conjunto de derechos y obligaciones, que ha nuestro modo de ver forman parte de la misma relación jurídica laboral.

Es necesario resaltar que la definición antes señalada, utiliza el término salario, el cual no consideramos que venga a formar parte del concepto de la relación de trabajo, ya que el salario constituye una obligación por parte del patrón, con el correlativo derecho que tiene el trabajador a recibirlo, por lo tanto el salario forma parte de ese conjunto de derechos

¹⁶ BORELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sistem. ed. 3a. 1992. México. p. 145.

y obligaciones en que se traduce la relación laboral tantas veces aludida.

De la Cueva define a la relación de trabajo de la siguiente forma: "... la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias".¹⁷

El autor define a la relación de trabajo como una situación jurídica que se crea entre trabajador y patrón, esta afirmación la consideramos importante, ya que la relación se entabla entre los dos sujetos antes citados, los cuales tienen un conjunto de derechos y obligaciones.

Por otro lado, el autor nos menciona que la relación jurídica laboral nace por la prestación de un

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa, ed. 13a. 1993. México. p. 187.

trabajo personal subordinado, sin importar que fué lo que originó dicha prestación; con lo anterior no estamos de acuerdo, ya que para que se origine la relación laboral solamente es necesario que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, sea cualquiera el acto que le origine a dicha disposición, y dando como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones.

La citada definición nos menciona que debido al nacimiento de la relación jurídicolaboral, se debe aplicar al trabajador los principios de derecho, las instituciones, la ley del trabajo, los convenios internacionales y los contratos colectivos; consideramos que tal afirmación no toma en cuenta al patrón, al cual se le puede aplicar las disposiciones antes señaladas, debido a que también es un sujeto que interviene en la relación laboral.

Con los elementos anteriores, trataremos de proporcionar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo, la cual sería la siguiente: Relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que tienen tanto trabajador como patrón, originados en el momento en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón; cualquiera que sea el acto que origine tal situación.

5. CONTRATO DE TRABAJO.

En éste punto solo nos ocuparemos del estudio del contrato individual del trabajo, ya que estamos considerando al pasante de derecho como una persona individual la cual tiene derechos y obligaciones como trabajador que es.

El contrato individual del trabajo es otra de las fuentes que origina el nacimiento de la relación jurídica laboral, ya que del mismo se desprende un conjunto de derechos y obligaciones para las partes que en el intervienen.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, define al contrato de trabajo en el párrafo segundo preceptuando lo siguiente: "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 definición legal, al referirse a que el contrato de trabajo puede tener distintas denominaciones, lo que intenta es proteger a todo trabajador que celebre un contrato, en el cual el trabajo prestado tiene la

característica de ser personal subordinado, ya que muchas ocasiones el patrón le intenta dar otra naturaleza, generalmente para caer en el campo del Derecho Civil, de tal forma que se libere de las responsabilidades que le ocasiona la aplicabilidad de un estatuto laboral, debido a ello nuestra legislación laboral intenta proteger a todo trabajador.

Por otra parte es necesario resaltar, el aspecto referente a que el contrato de trabajo genera por parte del trabajador la obligación de prestar un trabajo personal subordinado, consideramos que este aspecto es lo que distingue al contrato de trabajo de la simple prestación material de un trabajo.

Lo anteriormente citado nos obliga a estudiar el caso en que el trabajador incumple dicho contrato, para lo cual fundamentamos tal aspecto con el artículo quinto constitucional, el cual en su último párrafo dispone lo siguiente: "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Por otra parte consideramos necesario resaltar

el hecho de que la simple celebración del contrato, trae como consecuencia el nacimiento de la relación laboral, sin importar si se actualiza o no la prestación del trabajo materialmente.

Podemos decir que por regla general, si existe la prestación material de un trabajo, se infiere del mismo la existencia de un contrato de trabajo, así lo considera nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 21 dispone lo siguiente: "Se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

La afirmación anterior que realiza nuestra ley laboral, admite prueba en contrario, es decir es una presunción iuris tantum; pero le toca al patrón demostrar la existencia o inexistencia del contrato de trabajo.

Para cimentar nuestras afirmaciones, consideramos lo que dice Krotoschin, el cual menciona lo siguiente: "La relación individual que se establece entre un empleador y un trabajador dependiente, es por regla general, un contrato de trabajo".¹⁸

¹⁸ KROTOSCHIN, Alberto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Depalma. ed. 4a. 1987. Argentina. p. 167.

En la definición legal existen dos obligaciones principales las cuales consideramos que son las que forman parte de todo contrato de trabajo, la primera de ellas es la obligación que tiene el trabajador de prestar el la forma y términos convenidos el trabajo personal subordinado, correlativamente la obligación por parte del patrón de pagar un salario por la utilización del trabajo del trabajador.

Es necesario realizar la siguiente afirmación, dentro de la clasificación de los contratos en materia civil, existe la división entre contratos consensuales y los contratos reales; los primeros se perfeccionan con el simple acuerdo de voluntades, los segundos se perfeccionan hasta que la cosa sea entregada, en consecuencia hasta ese momento surten todos sus efectos jurídicos.

Consideramos que el caso del contrato de trabajo, basta con el simple acuerdo de voluntades para que origine todas las consecuencias jurídicas, y sobre todo para que genere la relación jurídica laboral.

Por otra parte es necesario afirmar que no es lo mismo contrato de trabajo y prestación material de trabajo, ya que el primero es el resultado de un acuerdo

de voluntades y el segundo se origina por cualquier causa.

Lo anterior lo reafirmamos cuando De La Cueva nos dice: "Es preciso distinguir el contrato de trabajo de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades...".¹⁹

Por lo expuesto, podemos afirmar lo siguiente: El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, la cual origina la relación laboral; por su parte la prestación del trabajo, para que de origen a la relación laboral necesita ser una prestación material, real u objetiva del trabajo.

Con lo anterior es necesario resaltar, que el contrato de trabajo es un contrato consensual, ya que basta el simple acuerdo de voluntades, para que se origine un cúmulo de derechos y obligaciones las cuales van a regir a cada una de las partes.

De Buen hace la siguiente afirmación, la cual consideramos importante para nuestro estudio: "Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades,

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 13a. 1993. México. p. 184.

siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio".²⁰

La afirmación proporcionada por tal autor, la consideramos correcta, ya que como quedo asentado el simple acuerdo de voluntades da como resultado el nacimiento de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón; en tales condiciones no tiene relevancia alguna la prestación material del trabajo, debido a la naturaleza del contrato.

Por otra parte debemos de tomar en cuenta lo establecido por la Ley Laboral en su artículo 20 tercer párrafo, el cual establece los siguiente: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos".

Con el precepto legal antes citado se puede inferir, que el simple acuerdo de voluntades genera el nacimiento de la relación laboral, y por tanto produce los mismos efectos que la prestación material de un trabajo.

Para Castorena contrato de trabajo es: "...todo convenio por virtud del cual y para la producción más o

²⁰ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. ed, 4a. 1992. México. p.49.

menos permanente o la satisfacción de una o varias necesidades permanentes, una persona se obliga a prestar los servicios propios de su profesión a otra, bajo su dirección y a cambio de una remuneración en dinero..".²¹

En la primera parte la definición anterior, establece al igual que la legal y las demás definiciones doctrinarias, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, originándose por consiguiente un conjunto de deberes y derechos, los cuales ya hemos venido citando, y que forman parte de la relación jurídica laboral.

Por otra parte, hace mención a la obligación de prestar el trabajo bajo la dirección de otro sujeto, lo cual consideramos importante, ya que una de las notas características del contrato de trabajo es la obligación que tiene el trabajador de prestar el trabajo en la forma y términos convenidos para ello, lo que forma parte de la naturaleza del contrato laboral.

La citada definición se refiere a la profesionalidad con lo cual no estamos de acuerdo, ya que un trabajador no necesita profesión para ser considerado

²¹ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 6a. 1983. México. p. 67.

como tal, dicha característica sólo tiene relevancia cuando se fijan los salarios mínimos profesionales.

Otro de los aspectos importantes de la definición citada, es el que se refiere a la contra prestación que recibe el trabajador por la prestación de su trabajo, la cual complementa lo dicho por el autor, esta contra prestación se denomina salario, el cual junto con la obligación de prestar el servicio en la forma y términos convenidos, integran las principales obligaciones que deben formar parte de todo contrato de trabajo.

De Ferrari define al contrato de trabajo de la siguiente forma: "Se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar a sus simples ordenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".²²

La definición anterior se refiere al contrato de trabajo como a un acuerdo de voluntades, el cual genera obligaciones y derechos; consideramos que esta afirmación es igual a las anteriores, además de ser correcta.

²² DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Depalma. ed. 2a. 1976. Argentina. p. 252.

Resalta además la obligación por parte del trabajador de prestar el trabajo objeto de contrato o estar simplemente a las órdenes del patrón, desde nuestro punto de vista las afirmaciones anteriores las consideramos correctas ya que una de las características principales del trabajo regulado por nuestra ley laboral, es la subordinación por parte de el trabajador, es decir someterse a las órdenes del patrón, el cual tiene el poder de mando.

El autor citado al igual que los anteriores establece el elemento salario, el cual aunado a la obligación del trabajador de prestar el trabajo, forman parte de todo contrato de trabajo, produciendo de esta forma todas las consecuencias jurídicas correspondientes.

Todas las definiciones hasta este momento estudiadas resaltan dos aspectos muy importantes; el primero de ellos es la obligación que tiene el trabajador de prestar el trabajo en la forma y términos convenidos; el segundo es la obligación por parte del patrón de pagar un salario por la utilización de dicho trabajo.

Con lo anterior trataremos de definir el contrato laboral; se entiende por contrato de trabajo el

acuerdo de voluntades entre una persona denominada patrón y otra denominada trabajador, mediante el cual éste se obliga a prestar un trabajo personal subordinado en los términos y las condiciones convenidas; mediante el pago correspondiente de un salario por parte del primero de los citados sujetos, sin contravenir las disposiciones laborales vigentes.

Para finalizar haremos mención de lo que afirma Cavazos, el cual nos dice: "Como se ve, nuestro legislador no supo o no quiso distinguir la relación de trabajo del contrato de trabajo".²³

Consideramos que lo afirmado por este autor es incorrecto, ya que la Ley Laboral es clara al afirmar que el contrato individual del trabajo genera una relación de trabajo, por lo tanto una y otra están específicamente delimitadas.

Lo anterior lo fundamentamos con el artículo 20 tercer párrafo, el cual es claro al interpretarlo jurídicamente.

²³ CAVAZOS, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. ed. 6a. 1990. México. p.109.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. LAS CORPORACIONES DE MAESTROS.

Comenzaremos este capítulo con las palabras de De Buen: "La historia del trabajo es, sin duda alguna la historia del hombre".²⁴

En efecto, el trabajo nace con el hombre, ya que éste es su creador y existirá hasta que el hombre se extinga.

La historia del trabajo o mejor dicho la historia del derecho del trabajo es muy joven, ya que en la edad antigua no fué regulado, más bien repudiado y así, lo confirmamos, ya que para Aristóteles lo consideraba como una virtud propia del esclavo, los que eran considerados seres inferiores.

No nos proponemos encontrar los hechos que dieron origen al derecho del trabajo, lo que este cuadro histórico se propone es encontrar los antecedentes del pasante en derecho.

²⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. ed. 8a. 1990. México. p. 15.

Las corporaciones de maestros se desarrollan en la edad media, la cual comienza con la caída de Roma , originando una transición importante; Se producen asentamiento humanos muy individualizados, es decir muy distantes, cuya finalidad era satisfacer sus necesidades propias, sin intentar el comercio.

Esos asentamiento humanos mejor conocidos como feudos, tenían una organización muy sencilla; el castillo era el centro de la economía, al rededor de éste vivía gente muy pobre, la cual contaba con la autorización del Sr. Feudal para establecerse, èste, era dueño de los instrumentos de producción; así esta economía sólo consumía lo que producía.

Se trataba de una economía totalmente cerrada, cuya mayor representación la encontramos en el contrato de servidumbre, donde las normas favorecían al Señor Feudal, con la única obligación de defender al siervo y éste, con la obligación de trabajar para su señor.

Con esta organización se crearon muchas poblaciones, las cuales al sufrir guerras, hambres y abusos, deciden su independecia, dando origen a pequeñas ciudades; y en ellas se desarrollan las corporaciones.

La economía cerrada dejada por el sistema feudal, siguió imperando en las ciudades, la falta de medios de comunicación favoreció de maravilla a este tipo de economía.

El régimen corporativo es el primer antecedente que encontramos en relación a nuestro tema, ya que en este régimen nace la figura del aprendiz, el cual estudiaremos más adelante.

Así, Castorena afirma lo siguiente: "...la acción de esas fuerzas y de esos hechos, que destruida aquella forma de aislamiento se vuelve a la vida de la ciudad, pero sin llegar a la desaparición del aislamiento, que se traduce en una rivalidad despierta entre ciudad y ciudad, de la que es el mejor instrumento la corporación".²⁵

En efecto, el aislamiento no desaparece ya que cada ciudad tiene libertad, pero influyen mucho las características propias de esta época, es decir sólo consumir lo que se produce en la ciudad y de acuerdo a las necesidades de las mismas.

²⁵ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 6a. 1983. México.p.29.

Con lo anterior, las ciudades no se alejaban de las bases que había propuesto el sistema feudal, por lo que se dieron las condiciones propicias para el surgimiento de las corporaciones de maestros y en consecuencia el nacimiento del aprendiz.

La organización de las corporaciones estaba regulada por la ley, su finalidad era controlar la producción y el consumo de los artículos de primera necesidad.

La economía era lo más importante ya que se consideraba de interés público, de esto se desprende que las corporaciones fueran reguladas por los gobiernos de cada ciudad, con la finalidad de no tener contradicciones entre estas y aquellas.

Para conocer su integración, veremos la opinión que al respecto tiene De Ferrari: "Las corporaciones agrupaban en cada localidad o región, a las personas que ejercían el mismo oficio o realizaban la misma clase de comercio. Por tales razones reunían en su seno a los maestros, los compañeros (Obreros) y los aprendices".²⁶

²⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Depalma. ed. 2a. 1976. Argentina. p. 48.

De lo anterior, podemos desprender que las corporaciones agrupaban a personas que ejercían un mismo oficio o un mismo comercio, con la finalidad de controlar toda la economía, ya que ésta siempre se basaba en la producción y el consumo.

Las corporaciones se componen de tres elementos: un maestro, los obreros y los aprendices, los cuales no constituían una asociación, porque los sujetos que en ella intervienen no perseguían los mismos fines; mejor dicho se trataba de una división para el efecto de que se llegará de aprendiz a ser maestro.

Nuestra afirmación anterior la podemos robustecer con lo que dice Castorena: "Para ser maestro se requería tener los elementos económicos bastantes para establecer taller y tiendas y obtener autorización para ejercer el oficio; satisfacer el término de aprendizaje y realizar una obra maestra; en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller..."²⁷

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión de que en las corporaciones, existía una marcada división de los puestos que cada sujeto ocupaba en la misma, dicha

²⁷ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 6a. 1983. México.p.31.

división estaba encaminada a que el sujeto cursara por cada una de las etapas señaladas en la corporación para que llegara a ser maestro.

El puesto de maestro era el más importante en la corporación, ya que solo se llegaba a él, mediante el paso por cada uno de los puestos de la organización interna de la corporación.

Tomando en consideración la división a que se hace referencia, de una manera análoga la tratamos de traducir en la actualidad:

a) Maestro; éstos eran dueños de los talleres, los patronos, los que daban las ordenes y dictaban las reglas para el trabajo; en la actualidad en los grandes despachos se vive una situación similar, ya que la figura del maestro, la viene a ocupar el titular del despacho, que generalmente es una persona de mucha experiencia en el litigio, dueño del despacho y que da las directrices a seguir dentro de esta organización, para su mejor funcionamiento.

Lo anterior, es una forma de justificar la situación social que se vive por parte del pasante de

derecho, aunque la realidad jurídica mexicana, desde hace mucho tiempo dejó de regular el contrato de aprendizaje, en este trabajo no lo tratamos de revivir, únicamente resaltamos el gran parecido que la institución antes señalada tiene con la organización de los grandes despachos.

b) Los compañeros; se traducen en el conjunto de abogados titulados que trabajan para el despacho, los cuales prestan su trabajo bajo las ordenes del titular, llevándose una comisión por cada asunto que lleven, es decir por una participación en los asuntos que atiendan.

c) Los aprendices; éstos prestan su trabajo para llegar a tener un amplio conocimiento del litigio; estas corporaciones denominadas despachos son nuestro centro de trabajo, y en las cuales debemos obedecer los mandamientos del gran maestro, ya que éste se encuentra encerrado en un privado de caoba y sólo asoma la nariz cuando el asunto es importante.

No debemos considerar esta idea descabellada , ya que un Tribunal Colegiado en Materia Penal de Primer Circuito, se encargo de darle vida al contrato de aprendizaje, no obstante que el mismo dejó de tener

vigencia en nuestro país; más sin embargo manifestó lo siguiente:

"RUBRO APRENDIZ, CARACTER DE, DE UN PASANTE EN LA LICENCIATURA EN DERECHO, Y NO LA CALIDAD ESPECIFICADA DIVERSA.

Texto: Cuando un pasante de la licenciatura en Derecho presta sus servicios con tal carácter en un bufete de esa profesión, es obvio que en ese lugar tiene calidad distinta a la de dependiente, obrero u otro, precisamente en razón la 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 atribuirle a tal persona un carácter específico diverso como el preíndicado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1070/90. Angel Sánchez Rendón. 31 de Agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Jesús Duarte Cano. Secretario: Rubén Márquez Fernández".

Lo anteriormente citado, demuestra que en la actualidad no ha podido desaparecer el contrato de

aprendizaje, el cual legalmente se encuentra sin vigencia, pero que día a día se manifiesta en la realidad social existente.

Estamos convencidos que el pasante de derecho se manifiesta como el aprendiz de las corporaciones modernas, ya que aunque legalmente su trabajo es regulado por nuestra Ley Laboral, la realidad es que para muchos somos considerados no como trabajadores sino como aprendices.

Es de suma importancia que en nuestra legislación laboral, sea regulado el trabajo de los pasantes de derecho, de una forma especial, ya que la normatividad común no cubre los requisitos que necesita la naturaleza de nuestro trabajo; la anterior afirmación la basamos debido a que en la legislación española se regula el llamado contrato en prácticas, el cual es un régimen especial para normar la práctica profesional de aquellos sujetos que cuentan con un título universitario o su equivalente, dicha institución la estudiaremos más adelante.

Por último, es necesario agregar que dentro de las corporaciones existían normas que debían cumplir sus integrantes, las cuales se denominaban ordenanzas, éstas

regían la organización, funcionamiento e integración de las corporaciones de maestros.

Dentro de la organización de las corporaciones de maestros, existía una asamblea de maestros, la cual era la encargada de formular las ordenanzas, éstas eran aplicadas por las autoridades de las ciudades, las cuales vigilaban su cumplimiento y sancionaban al infractor en caso de no acatarlas.

Las ordenanzas regulaban la integración de los órganos de la corporación, como es la asamblea de maestros y los rectores; la mano de obra, la adquisición de materia prima y su venta; todo ello con la finalidad de poner a cada corporación en igualdad de circunstancias; con el fin de evitar la competencia entre los maestros.

El régimen de las corporaciones, debido a la expansión del comercio tuvo su desaparición, aunado al desarrollo del mercantilismo, el cual se encargaba de abrir las economías cerradas, cayendo las fronteras y originando una competencia entre las ciudades.

El régimen corporativo no pudo soportar la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, ya

que dentro de los tantos puntos que normaba, se encontraba la libertad de trabajo, con esto un sujeto se podía dedicar al trabajo que más le conviniera sin que nadie se lo pudiera impedir, por tal motivo se ocasionó la desaparición de las ya tan mencionadas corporaciones.

En conclusión la Revolución Francesa destruye las corporaciones de maestros; pero sienta las bases para una organización jurídica individualista, que se preocupa por el sujeto en lo individual sin importar el aspecto social en que se encuentra inmerso.

2. LOS APRENDICES.

En las corporaciones de maestros se encontraban miembros que se denominaban aprendices; los cuales por sus características los consideramos como el primer antecedente de lo que ahora son los pasantes de derecho.

Los aprendices prestaban su trabajo en forma gratuita, y su organización e integración se encontraba regulado en las ordenanzas.

El contrato de aprendizaje en la época de las corporaciones tenía una regulación muy especial; por lo que Castorena nos menciona lo siguiente: "El aprendizaje

era un contrato de naturaleza particular, en nada semejante al que regula nuestra ley. El maestro adquiría la obligación de enseñar el oficio que poseía, al aprendiz; éste o sus familiares el deber de pagar una remuneración ".²⁸

Resaltamos básicamente que el contrato de aprendizaje ya era conocido en esta época, pero como podemos apreciar, el mismo era gravoso para una sola de las partes, es decir para el aprendiz; el cual tenía dos obligaciones: prestar el servicio y pagar una remuneración por la prestación de ese servicio. Esto al parecer es ilógico, ya que se paga por trabajar.

La obligación más importante que tenía el maestro, era la de enseñar el oficio al aprendiz, el cual le debía respeto y obediencia.

En la actualidad, la realidad social del pasante de derecho, demuestra que el contrato de aprendizaje toma vida en el referido sujeto, no estamos afirmando que en la actualidad exista, única y exclusivamente realizamos por analogía tal afirmación; ya que en algunos despachos se cobra tarifa por ingresar a ellos, cubriéndose bajo el

²⁸ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 6a. 1983. México. p. 31.

manto de enseñar a los pasantes los principios fundamentales del litigio.

La realidad jurídica nos demuestra, que el contrato de aprendizaje en la actualidad no tiene vigencia, más sin embargo algunos abogados, en la calidad de patronos lo tratan de poner en práctica, ya que cobran la enseñanza a cambio de trabajo.

Por otra parte no solamente el aprendizaje era regulado por el contrato, ya que existían estatutos que eran necesarios cumplir, así De Ferrari afirma lo siguiente: " Los estatutos fijaban para los aprendices la edad de ingreso a las corporaciones...".²⁹

Esto es en razón de que muchos oficios forzosamente requerían una determinada edad para poderla llevar a cabo, ya que unos eran más complicados que otros.

El aprendiz era fiel a su maestro lo respetaba por sobre todas las cosas, constituía una figura paterna digna de admiración y obediencia; esto se debe a que la

²⁹ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Depalma. ed. 2a . 1976. Argentina. p. 50.

mayor parte del tiempo el aprendiz lo pasaba con su maestro.

Nosotros consideramos que este tipo de contrato, más que reflejar un paternalismo, reflejaba la más pura explotación; es sin duda alguna una esclavitud disfrazada; ya que el hecho de aprovechar la fuerza de trabajo de una persona, sin retribución para ésta y sometiéndose la misma a las ordenes y castigos de otra, se desprende un menoscabo de los derechos fundamentales del hombre.

El trato que se le daba al aprendiz era muy severo, demostrando que el maestro muchas veces abusaba de su autoridad.³⁰

En cuanto al número de aprendices que debía existir en un taller, este era variado, a lo que Cabanellas nos dice: "... los estatutos de las viejas corporaciones de oficios fijaban obligaciones y derechos de los aprendices, limitaban el número de éstos...".

Los estatutos eran normas internas que se daban dentro de las corporaciones, las cuales ponían de

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo II, Volumen 4. Ed. Heliasta. ed. 3a. 1988. Argentina. p. 21.

manifiesto la supremacía del maestro con respecto del aprendiz, el derecho más grande de éste era la obligación del maestro de enseñarle el oficio.

En cuanto al número de aprendices, era variado ya que dependía de la fuerza de trabajo que cada corporación utilizara para su producción, dependiendo además de la competencia que existiera entre las corporaciones, de la producción de que se tratara y de la importancia del oficio o comercio que se aprendía.

Consideramos que éste tipo de trabajo tenía una visión a futuro, es decir que las personas que se sometían al aprendizaje, en poco tiempo y debido a la constante práctica, se convertían en mano de obra calificada, dando como resultado un perfeccionamiento profesional impresionante.

Desde nuestro punto de vista esa formación profesional era necesaria para que dichos sujetos se transformaran en trabajadores; ya que las vacantes que se daban en las corporaciones eran ocupadas por los aprendices más adelantados.

Para justificar el estudio del aprendizaje, es

necesario hacer la siguiente reflexión: En los grandes despachos existen un número limitado de pasantes; éstos son preparados para que en un futuro no lejano ocupen un puesto como abogados, esto es se les da una formación profesional adecuada perfecta. Por lo tanto y desde nuestro punto de vista, el aprendizaje sigue existiendo, esta vigente en la figura del pasante de derecho.

Por lo tanto, el aprendizaje es el espejo del pasado, ya que aunque desaparecido de la legislación laboral, su imagen la vemos proyectada en el ya tan mencionado pasante de derecho, sujetos que son reflejo del pasado, pero imágenes del presente; los cuales no son considerados en la Ley Laboral, pero la realidad y más que nada el hecho social existente, da como resultado la pronta regulación de esta figura.

Si la realidad social es fuente del derecho, por que no tomar esta realidad del pasante para que sea regulada por nuestra legislación laboral.

Los pasantes de derecho prestamos un trabajo, pero somos explotados por nuestro maestro, la realidad es clara y precisa; pero el legislador laboral no la quiere ver.

La pasantía la podemos catalogar como el aprendizaje del siglo veintiuno, ya que las características de esta figura, encuadran perfectamente con la figura del pasante.

Para concluir el estudio que estamos realizando, diremos que la institución del aprendiz desapareció gradualmente; ya que con la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano de 1789 en Francia, se marca el inicio de la terminación del aprendizaje.

Dicha declaración tuvo diversas consecuencias, pero la que nos interesa es la referente a la libertad de trabajo es decir, que cualquier individuo se puede dedicar al trabajo que más le acomode; y siendo que las corporaciones controlaban el número de ellas, no permitiendo que otro sujeto se dedicara a su oficio; la declaración anterior trae como resultado que ya no existiera tal control.

Con lo anterior y no habiendo tal control, muchos aprendices pusieron su propio taller y con ello dejaron de ser aprendices.

Al referirnos a la desaparición gradual, es debido a que esta institución del aprendizaje, todavía

fué regulada por la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, lo que estudiaremos más adelante.

3. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Hasta éste momento hemos estudiado los antecedentes de nuestro tema a nivel mundial, ahora lo vamos a hacer a nivel nacional.

La base de toda la legislación la encontramos en la constitución, por la que es necesario comenzar nuestro estudio con los antecedentes constitucionales.

La constitución de 1857 impregnada por el liberalismo económico manejaba la regla de que el Estado no debía intervenir en la vida económica; de ello la frase tan famosa de " laissez faire-laissez passer " el cual significaba entre otras cosas, una libertad empresarial muy amplia.

De tal manera que como señala Patiño: "... la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, que las relaciones de trabajo debían

regularse de conformidad a la voluntad de las partes...".³¹

El mismo texto constitucional asimiló los principios de la época liberal; en estos términos los contratos celebrados entre los trabajadores y patronos eran considerados como contratos de servicios profesionales o mejor dicho contrato de prestación de servicios y así, como los precios eran fijados libremente por la ley de la oferta y la demanda, de igual manera las condiciones de trabajo debían ser fijadas por esta ley.

De esta forma Herrerías nos dice: " Si la oferta crece, si crece el número de trabajadores dispuestos a prestar sus servicios el precio que se les pagará la retribución salarial será bajo. Por el contrario si la demanda, si la necesidad de fuerza de trabajo se expande a la oferta el salario se elevará ".³²

Esta corriente liberalista se manifestó en el texto constitucional de 1857, de tal forma que el derecho de trabajo no tuvo campo fértil para su desarrollo.

³¹ PATIÑO, Javier. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Ed. Dirección General de Asuntos Jurídico. 1985. México. p. 13.

³² HERRERIAS, Armando. Historia del Pensamiento Económico. Ed. Linusa. ed. 2a. 1988. México. p. 126.

El liberalismo así expresado, rápidamente puso de manifiesto su inaplicabilidad para la materia de los contratos laborales, ya que veía a las partes como iguales al momento de celebrar dicho acto.

El contrato llamado libre, puso de manifiesto que las partes no poseen la misma capacidad al contratar; ya que el trabajador tenía que aceptar cualquier condición, pues no se encontraba en circunstancias de negociar de tal forma enajenaba su libertad por unos cuantos pesos; todo ello da como resultado el nacimiento de los contratos de adhesión, en estos contratos el trabajador sólo aceptaba las condiciones, no se entraba a la discusión, con lo que no se daba una verdadera relación de trabajo.

El liberal individualismo no es aplicable en materia laboral, ya que no se puede ver en las mismas condiciones a un trabajador y a un patrón.

La Constitución de 1857 no reguló el Derecho del Trabajo ya que el liberal individualismo forma parte del constituyente, así lo afirma Davalos: " Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fué

imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del congreso constituyente. "³³

Los integrantes del congreso constituyente en 1857, estaban influidos por las ideas económico-liberales de la época; la empresa fuente de la riqueza no debía ser objeto de regulación, pues de ser así, lo que se ocasionaría sería la detención del desarrollo; en este marco de ideas las cuestiones de trabajo no podían ser reguladas por la constitución y mucho menos, por una ley reglamentaria.

Por las razones anteriores podemos concluir que la constitución de 1857, no regula de manera alguna la materia es necesario resaltar que para Ignacio L. Vallarta , integrante del congreso constituyente de 1857, las cuestiones en materia de trabajo debían ser reguladas por una ley reglamentaria.

Pero el pensamiento de Vallarta no encontró eco en el congreso, dando como resultado que jamás se regulara en materia de trabajo; las razones son obvias y ya quedaron expresadas en párrafos anteriores; por lo que en esta constitución no encontramos regulada la mala materia laboral.

³³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 4a. 1992. México, p.57.

Del año de 1859 a 1870 se dictaron en México varias leyes, las cuales en su mayoría fueron expedidas por Juárez, estas leyes no favorecían al trabajador, ninguna disposición va encaminada a un cambio social.

Esto se debe a que los legisladores se encontraban influidos por la cultura francesa y sobre todo por el Código de Napoleón.

En ésta época no encontró campo el derecho de trabajo, no tuvo desarrollo alguno; por lo tanto los trabajadores no mejoraron su condición.

Bajo estas condiciones el Porfirismo hizo su aparición; en esta etapa hubo un apoyo a favor de la inversión extranjera, por lo que con esta mentalidad o forma de pensar, no fue posible la regulación de los derechos de los trabajadores, ya que se le dio mayor importancia a la apertura comercial y al fomento de la inversión extranjera.

Con lo anterior, los conflictos que surgieron en esta época de indole laboral, no fueron solucionados en favor de los trabajadores por lo que se originó un descontento general.

Es así como en el año de 1906 ,encontramos ya ideas en materia política encaminadas a regular la materia laboral, sobre todo en el ámbito de salvaguardar los derechos de los trabajadores; en este año el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó las siguientes ideas, las cuales fueron tomadas en consideración por las constitución de 1917:

- a) Jornada máxima de ocho horas;
- b) Fijación de un salario mínimo;
- c) Descanso semanal obligatorio;
- d) Indemnización por accidentes de trabajo, entre otros.

La postura tomada por el partido antes mencionado, reflejaba la necesidad de un cambio, éste sólo podía ser posible mediante una revolución, la que iba a lograr una profunda transformación jurídica, ya que una simple tendencia política no bastaba, era necesario plasmar la transformación en los ordenamientos jurídicos.

La lucha del punto iba encaminada a que el Estado interviniera en la vida económica del país, pero esa intervención era en favor y en representación de las clases más oprimidas; con la finalidad de formar el medio

ambiente ideal para el surgimiento de los derechos del hombre.

Era evidente que la lucha social se encaminaba al bienestar social, a un equilibrio entre la clase poderosa y la necesitada y a la intervención del Estado en la vida económica.

Con este nuevo pensamiento, la idea de la no intervención del Estado en la empresa, se transforma en la intervención del Estado en la empresa, de tal forma que estableciera leyes mínimas para regular las condiciones de trabajo.

Con estas ideas se fecundo un nuevo derecho, el Derecho Social el cual trata de equilibrar las fuerzas desequilibradas por el liberalismo, donde se pugnaba ya no por un trato igual para todos, sino un trato igual para los iguales y desigual para los desiguales.

El individuo ya no se puede ver como un ser aislado, sino como un ser que forma parte de un grupo social, en donde su participación es básica para mantener la armonía de las fuerzas sociales.

Para lograr este cambio fué necesario pasar por varias etapas, es así como la lucha revolucionaria llegó

a su culminación; en la etapa Maderista podemos destacar lo siguiente: La finalidad primordial era el derrocar a Díaz; es por lo que en 1910 se expide el Plan de San Luis, el cual declarará nula las elecciones en donde Díaz fué electo nuevamente Presidente de México.

Por lo que Madero toma la presidencia, gracias a las elecciones convocadas por Francisco León de la Barra; en la etapa presidencial de Madero, se da la creación del Departamento del Trabajo el 13 de Noviembre de 1911, éste es el hecho más destacado en materia laboral, pero ya en la sociedad se encontraba el pensamiento de un cambio político-jurídico, encaminado a la protección del trabajo.

En ésta etapa Maderista, se destacó con mayor importancia la cuestión agraria, por lo que muchas de las ideas en materia de trabajo solo quedaron en eso.

Con la caída de Madero, Victoriano Huerta toma la presidencia del país, su gobierno no se destacó por la regulación jurídica, más bien fué un régimen tirano; por lo que el 18 de Febrero de 1914, a instancias de Venustiano Carranza se desconoce el gobierno usurpador de Huerta, éste renuncia a la presidencia, por lo que Carranza toma interinamente la presidencia.

La etapa de Carranza no fué fácil, ya que Villa y Zapata desconocen su gobierno. Más tarde, el 12 de octubre de 1914 Carranza expide la adición al plan de Guadalupe el que aporta en materia de trabajo los siguientes puntos:

- a) Legislación para mejorar la condición del peón rural;
- b) Legislación para mejorar las condiciones del obrero y;
- c) Legislación para mejorar las condiciones del minero.

Es en estas posturas, donde encontramos los primeros indicios del derecho Mexicano del Trabajo, ya que aún no se regulaba de manera especial en una legislación propia laboral; tampoco iba a ser regulada en la constitución, sino en un plan.

El 17 de febrero de 1915 el gobierno constitucional firmó el pacto llamado Casa del Obrero Mundial, mediante el cual se compromete a mejorar la condición del trabajador por medio de leyes.

La postura del gobierno de Carranza era con la finalidad de lograr el apoyo de las clases más débiles,

por el cual tomo la decisión de un cambio político, pero que también se reflejará en la vida económica de las clases más necesitadas.

No era fácil lograr esa transformación, ya que la misma no debía de quedarse en el aire, era fundamental que se consagrara en un documento, por tal motivo Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, y el primero de Diciembre de 1916 da inicio la sesión, la cual tenía como principio fundamental el crear un documento que se ajustara con las necesidades políticas, económicas y sociales del país.

Con tal motivo Carranza presentó un proyecto de Constitución, el cual no fue aprobado por el Congreso, ya que pasaba por alto los grandes problemas sociales; debido a ello no era suficiente para regular la realidad social.

Por las razones antes expuestas, era necesario que las Leyes se adaptaran a las aspiraciones sociales del país, esto es que la realidad social se reflejara en las normas de derecho, con la finalidad de no pasar por alto los problemas de la nación.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El proyecto de constitución que presentó Carranza fue discutido por el Congreso Constituyente, el artículo 5 tenía dos innovaciones muy importantes, las cuales mencionaremos enseguida debido a la relación que tienen con el Derecho del Trabajo:

a) Dejar sin efecto jurídico las renunciaciones de dejar de ejercer determinada actividad a futuro; esta postura la consideramos de suma importancia ya que la que fue tomada de la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano; en la que se permitía a cualquier hombre a ejercer la actividad que más le conviniera, es decir proclamó la libertad de trabajo.

b) Limitar el contrato de trabajo a un año; esto es muy importante, ya que en muchas ocasiones los contratos se celebraban para toda la vida, debido a las deudas que contraían los trabajadores con sus patrones.

Al discutir el mencionado artículo, Héctor Victoria consideró la necesidad de regular en dicho apartado los derechos de los trabajadores:

- a) Jornada máxima de trabajo;
- b) Salario Mínimo;

- c) Creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje y;
- d) Indemnización por riegos de Trabajo.

La postura de Victoria fué considerada por el constituyente Lizardi como fuera de lugar, manifestando que sus proposiciones debían ser discutidas al tocar los puntos referentes a las facultades del Congreso de la Unión, por tal motivo lo que proponía Victoria no debía discutirse en el artículo 5 constitucional.

Para Heriberto Jara, era necesario que en la constitución cobraran vida los principios de Hector Victoria, ya que los mismos constituían el instrumento para lograr la finalidad por la que había luchado el pueblo.

Pero lo que fué el punto medular para la creación del artículo 123, fué la intervención de Alfonso Cravioto, el cual en su postura proponía destinar un apartado de la Constitución, para el efecto de regular los derechos sociales. La opinión de Cravioto fué tomada en consideración, dando como resultado que se creara una Comisión la cual debía de discutir la postura realizada por el constituyente, la Comisión fué integrada por

Pastor Rouaix, Macías, José Inocente Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo de la entonces Secretaría de Fomento y Rafael de los Ríos el cual fungía como secretario particular.

El proyecto fué terminado el 13 de Enero de 1917; el cual después de varias discusiones y modificaciones fué aprobado; substancialmente dicho artículo tendía a limitar la protección solo al trabajo económico, pero gracias a la intervención de Múgica la protección se extendió a todo tipo de trabajo.

Es así, como el concepto liberal individualista, defendido por muchos años, dejó su lugar al concepto de JUSTICIA SOCIAL, es decir el consentimiento unánime de la colectividad sobre el interés individual.

Por lo que De la Cueva nos dice lo siguiente: " El derecho de trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal".³⁴

Esto quiere decir que la Constitución de 1917 fué la proyección de la voluntad colectiva, ya no podía ver al hombre como un ente individual, sino como un

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 13a. 1993. México. p. 12.

sujeto que forma parte de una colectividad. Es en esta Constitución donde se regula por primera vez la materia laboral y en donde México pasaba a la historia como el primer país en incorporar en su Constitución los Derechos Sociales.

El artículo 123 Constitucional, contiene la declaración de Derechos Sociales, encaminados a dignificar al hombre y a proteger al trabajo y al trabajador.

En conclusión el artículo 123 Constitucional, es la norma que garantiza los derechos mínimos de los trabajadores, encaminados a mejorar las condiciones de vida de los mismos.

Por las razones antes expresadas, Trueba considera que: " La naturaleza del Derecho Mexicano del trabajo fluye del artículo 123 constitucional...".³⁵

Es por eso, que no hay nada más fecundo en materia laboral, que el artículo 123 constitucional, producto de la lucha de clases, norma protectora de los trabajadores y en general del trabajo.

³⁵ TRUEBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Ed. Porrúa. ed. 6a. 1981. México. p. 115.

En conclusión, si el artículo 123 contiene los mínimos derechos que debe tener el trabajador; luego entonces regula el trabajo de los pasantes de derecho, y también todo tipo de trabajo.

El texto original del artículo 123, proponía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de cada Estado, se encontraban facultadas para expedir leyes en materia laboral; ocasionado problemas, ya que cada Estado resolvía los conflictos laborales conforme a su Ley; pero en ocasiones dichos conflictos eran generados en dos o más Entidades Federativas, ocasionando duplicidad de aplicación de la Ley, ya que la solución que pretendía una Entidad Federativa no podía ser aplicable a otra entidad, debido a la duplicidad de legislaciones existentes.

Por lo expuesto, se reformo el primer párrafo del artículo 123 constitucional reservando al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo; ésta reforma fué el 6 de septiembre de 1929, con la finalidad de dar por terminado los conflictos entre las legislaturas de cada estado; evitando la aplicación de dos o más leyes en un mismo conflicto laboral.

El texto del artículo 123 tantas veces reformado, es el siguiente: " Toda persona tiene derecho

al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: ...".

Estos dos primeros párrafos del citado artículo, nos muestran en primer lugar que la Constitución rescata los principios fundamentales del Derecho Social, ya que declara al trabajo como un derecho, lo que la distingue de las constituciones liberales las cuales veían al individuo como una persona igual a otra, este plano de igualdad daba como resultado una desigualdad, la cual la niveló el Derecho Social plasmado en nuestra carta magna.

En su párrafo segundo da la facultad única y exclusivamente al Congreso de la Unión, para expedir leyes en materia del trabajo, ya que la experiencia mostró al legislador, que en el ámbito laboral es necesario resolver los conflictos con la aplicación de leyes federales, debido a la importancia de la materia y al trabajador.

El artículo 123 sienta las bases para normar todo tipo de contrato, de aquí se desprende que el trabajo de los pasantes de derecho en la realidad jurídica lo encontramos normado; pero en la realidad social no se nos aplica tal disposición.

Es necesario que el Congreso de la Unión, tome en cuenta nuestro trabajo, ya que si bien la legislación laboral vigente nos protege; también lo es que debido a la naturaleza de nuestro trabajo necesitamos una regulación especial.

Por lo anterior consideramos que el constituyente permanente, debe tomar en cuenta las características tan especiales que tiene nuestro trabajo, para que en un futuro no lejano sea protegido como un trabajo especial.

Por el momento, en el artículo 123 Constitucional encontramos normal nuestro trabajo, ya que por naturaleza el citado artículo sienta las bases mínimas para regular toda clase de trabajo.

Es evidente que el artículo 123 Constitucional, es el primer antecedente formal de nuestro tema, ya que

regula el trabajo de los pasantes de derecho, aunque la realidad social y nuestros patrones no consideren que somos protegidos por nuestra carta magna.

La declaración de los derechos sociales se hizo primero en México y con posterioridad en otros países; es el producto de la lucha de clases que se traduce en el reconocimiento que tienen los individuos de crear una atmosfera propicia a fin de procurar la armonía entre estos y la comunidad.

Las reformas que se realizaron al artículo 123 Constitucional, fueron debido al vínculo que existe entre la sociedad y el derecho, ya que exige que éste cuente con los elementos necesarios, a fin de adaptarse a las transformaciones o cambios que operen en la realidad social.

Por tal motivo, la Constitución establece un mecanismo para el efecto de adaptar la realidad social al derecho, este lo encontramos en el artículo 135 del propio ordenamiento, el cual dispone que para ser adicionada o reformada, se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de diputados y senadores del Congreso de la Unión, y de la mayoría de las legislaturas locales.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como ya quedó asentado, la fuente principal de donde se originan los mínimos derechos de los trabajadores, la encontramos en el artículo 123 Constitucional.

Por lo que es necesario saber que leyes reglamentaron el citado precepto, la forma en que se a regulado el trabajo en las mismas y poder apreciar, si en ellas encontramos normas que regulen de forma especial el trabajo de los pasantes de derecho.

En un principio las relaciones laborales eran reguladas por el artículo 123, posteriormente y en base a la citada disposición, se elaboraron un conjunto de leyes laborales que pretendían regular los conflictos laborales surgidos en cada entidad federativa.

Lo anterior, es debido a que originalmente el artículo 123 de la Constitución, daba la posibilidad de que cada estado legislara en materia de trabajo; de esta manera cada estado promulgo su ley laboral, la cual estaba encaminada a resolver los problemas que surgían en su ámbito territorial; tal forma de regulación fué errónea ya que en ocasiones los conflictos laborales

abarcaban una o dos entidades federativas, de tal forma que al aplicar un cuerpo legislativo en una, en la otra tal disposición no tenía aplicabilidad.

En estas condiciones se crearon innumerables leyes, las cuales daban distintas soluciones a un conflicto, ocasionando muchos problemas.

Por ejemplo: Un conflicto de huelga que abarcaba dos o más entidades federativas, el cual era resuelto por una entidad, esa solución no iba más allá de su campo de aplicación, de su territorialidad; ocasionando por lo tanto, que la solución fuera distinta a la dada por la otra Entidad Federativa, ocasionando divergencia de derechos.

Por las razones expuestas, el Congreso de la Unión el 6 de Septiembre de 1929, reformó el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional. La citada reforma iba encaminada a federalizar la materia laboral, es decir, que las leyes en materia laboral serían expedidas únicamente por el Congreso de la Unión y no por las Legislaturas de cada Estado. Anteriormente a la reforma, cada Estado expedía su ley Laboral; la primera Ley en materia del trabajo fué la de Veracruz el día 14 de enero de 1918.

La Ley anteriormente citada, es el primer antecedente de la Ley de 1931, ésta tomó las bases de la Ley de Veracruz.

Otro antecedente de la Ley de 1931, es el proyecto del Código Federal del Trabajo, formulado en el año de 1928, fué estudiado por una asamblea obrero-patronal.

El citado Código no tuvo influencia alguna, ya que fué presentado con anterioridad a la reforma constitucional del artículo 123, por lo que la federalización en materia laboral era un sueño y más aún el Código.

Una vez que se realizó la reforma constitucional en el año de 1929, el entonces presidente Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fué muy atacado por los trabajadores, ya que sentaba las bases para un arbitraje obligatorio en las huelgas.

Es así como en el año de 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto de Código del Trabajo, el cual después de muchas

modificaciones fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, éste proyecto es la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del trabajo de 1931, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de agosto de 1931.

Dicha Ley tuvo un carácter Federal, por lo que reguló todo el territorio nacional.

En la ya tan citada Ley, encontramos antecedentes del trabajo de los pasantes de derecho, siendo necesario señalar que aunque no es una regulación aplicable, la institución que regula la misma, tiene mucho que ver con el trabajo de los pasantes.

La institución de la que estamos hablando es el Contrato de Aprendizaje, regulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Contrato de Aprendizaje tiene muchas similitudes con el trabajo que prestan los pasantes de derecho, y sólo en algunos casos tiene características muy distintas.

El Contrato de Aprendizaje fué objeto de manipulación por muchos patrones, convirtiéndose de ésta forma en un instrumento de fraude a la Ley.

Así lo considera Davalos al mencionar: " Este tipo de contrato no ésta contemplado en la ley actual, fué un instrumento de explotación al trabajador, por parte del patrón, que tenía mínimas obligaciones que cumplir".³⁶

Estamos de acuerdo con el autor, ya que éste tipo de contrato fué la forma ideal de tener mano de obra barata y donde el patrón, tenía las mínimas obligaciones para con el aprendiz; convirtiéndose ésta institución en un instrumento de poca inversión y alta productividad.

Pero vamos a comenzar por el principio, hay que definir que se entiende por aprendizaje; para Castorena: " El aprendizaje, manera o forma de educar o enseñar es un hecho, es decir pertenecer al mundo de la Sociología".³⁷

³⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 4a. 1992. México. p. 113.

³⁷ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 6a. 1983. México. p. XV.

Partiendo de esta idea, este tipo de contrato es un fenómeno social, que diariamente se esta dando y que en nuestros días ya no se reglamenta.

El derecho regula fenómenos sociales, ya que las normas nacen precisamente para resolver conflictos que se dan en la sociedad, regular conductas o señalar limites.

La justificación de regular el aprendizaje en la ley de 1931 es la siguiente: En ésta época muchos trabajos tenían que ver con la práctica, es decir con el repetir de un fenómeno para perfeccionar el trabajo, y mediante el aprendizaje se transmitían, los conocimientos de algún trabajo, perfeccionándose y logrando la experiencia necesaria para su prestación.

Lo anterior es similar a lo que hacemos los pasantes de derecho, ya que diariamente practicamos en la elaboración de escritos, revisión de expedientes, práctica de diligencias y un sin número de trámites más, todo ello con la finalidad de perfeccionar nuestros conocimientos.

Nuestro trabajo es una realidad social permanente, que diariamente vemos en todas las áreas del

conocimiento, ya que existen pasantes de Ingeniería, Química, Arquitectura, Contaduría, Economía y aún más.

El Aprendizaje esta contemplado en la Ley de 1931, pero revisando en el texto constitucional en su artículo 123, éste no menciona nada referente al aprendizaje.

Consideramos que no menciona el aprendizaje, en virtud de que el texto constitucional sólo da las bases, y las mismas van encaminadas a regular cualquier clase de trabajo, pero éste debe tener eco en la ley reglamentaria.

Los elementos anteriores, nos hablan del porque el contrato de aprendizaje es regulado por la ley de 1931, es importante agregar, que el aprendizaje es un fenómeno social que se dio diariamente en esta época, puesto que el régimen gremial y de talleres no había desaparecido totalmente en México.

La Ley Federal del Trabajo definía al aprendizaje en el artículo 218 como: "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio

enseñanza en un arte u oficio y la retribución
convenida".

Del artículo anterior destacamos los siguientes
elementos:

- a) Presentación de un servicio personal; y
- b) La contra prestación es la enseñanza y la
retribución convenida.

Es claro que el servicio tenía que ser personal,
ya que el interesado en el conocimiento era el aprendiz,
a él le importaba el perfeccionamiento; pero la palabra
servicio esta mal utilizada, esto ya lo explicamos en el
capitulo anterior, por lo que nosotros hablaremos de la
prestación de un trabajo personal.

En cuanto a la retribución, ésta era de dos
tipos, la primera consistía en la enseñanza y la segunda
en el pago de un salario.

Las características anteriores, encajaban
perfectamente con el trabajo que prestan los pasantes de
derecho, ya que éstos persiguen:

a) Lograr aplicar sus conocimientos adquiridos previamente, perfeccionarlos, introducir nuevos y sobre todo, convertirse en litigantes.

b) Además de lo anterior, recibir una justa retribución por el trabajo prestado.

La realidad es que el pasante de derecho si perfecciona sus conocimientos y adquiere nuevos; pero en muchas ocasiones es a condición de no recibir salario o que éste sea "simbólico".

Por lo expuesto, consideramos que tenemos cierta analogía con el aprendiz, es decir que buscamos la enseñanza de nuestro patrón.

Pero existe una diferencia muy importante entre el pasante y el aprendiz, la cual resalta a la vista cuando Cabanellas nos dice: "La calidad de practicante es distinta a la de aprendiz; en tal caso el practicante se considera que tiene ya una profesión sin una determinada actividad, pero necesita perfeccionarse en ésta, adquirir una experiencia de que carece; por consiguiente el desempeño de sus funciones no es tanto adquirir

conocimientos que le faltan sino aplicar los que ya tiene en la efectividad de la prestación de una obra".³⁸

Antes de analizar lo comentado anteriormente, es necesario dejar en claro, que el término pasante y practicante son usados como sinónimos.

Con lo anterior podemos afirmar, que el pasante de derecho busca aplicar sus conocimientos previamente adquiridos y el aprendiz busca aprender lo desconocido, ya que no tiene conocimiento alguno del arte u oficio que se le enseña, puesto que el aprendiz no pone en práctica nada sino que practica lo nuevo.

Lo anterior es una tanto discutible, ya que el pasante de derecho adquiere conocimientos en la prestación de su trabajo, como ejemplo pondremos el caso de Chucho, joven pasante de la no tan gloriosa escuela de derecho de Acatlán, el cual en cierta ocasión lo mandaron a recoger una sentencia de primera instancia, al juzgado 38 de arrendamiento inmobiliario; al solicitar el expediente en el archivo, el encargado de éste le dijo que pasara con el secretario de acuerdos, una vez allí el joven Chucho, el abogado de dijo: Asiente su razón licenciado, dejando al joven pasante en un predicamento

³⁸ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo Volumen IV. Ed. Omeba. 1964. Argentina.p.51.

muy grande, ya que en la escuela no le habían enseñado a asentar la razón.

De lo anterior se desprende que los conocimientos no sólo los aprendemos en las aulas, sino también en la practica de nuestro trabajo.

El aprendiz al prestar su trabajo recibía una retribución, la cual no estaba reglamentada en la Ley de 1931, era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo al tiempo de aprendizaje.

Es necesario resaltar que el pago de la remuneración al aprendiz, se realizaba en especie o en dinero, dando como resultado que el pago se hiciera ya sea con vestido o comida.

Este hecho violaba lo establecido en la constitución, ya que el salario debe pagarse precisamente con moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Pero la Ley Reglamentaria de 1931, no tomo en cuenta lo establecido por la constitución, por lo que se ocasionaron abusos por parte del patrón, el cual obtenía

mano de obra a cambio de un salario muy inferior al mínimo.

Ahora bien, el trabajo que realizaban los pasantes de derecho no esta retribuido, ya que nos pagan con enseñanza y en pocas ocasiones nos brindan el gran Abono de Transporte, con la finalidad de ayudarnos económicamente con los pasajes.

Nuestra condición de pasantes es muy dura, ya que como se desprende de lo antes señalado, la misma esta por del aprendiz.

El Contrato de Aprendizaje, fué regulado por la ley de 1931, pero el trabajo de los pasantes de derecho no es regulado por la ley, por lo que consideramos necesaria la intervención del Congreso de la Unión para el efecto que se terminen los abusos de que somos objeto.

La misma Ley establecía el número de aprendices que debía de haber en una fábrica, siendo éste el cinco por ciento del total de los trabajadores de cada oficio, a excepción de que si en la empresa trabajaban 20 personas de cada oficio, entonces debía admitir un aprendiz por cada oficio.

En cuanto a la terminación de este contrato, se daba por las siguientes razones:

- a) La incapacidad para adquirir el oficio y,
- b) Al adquirir el oficio materia del contrato.

La misma Ley daba la pauta para que el aprendiz fuera explotado, ya que si el patrón no estaba contento con su aprendiz, solo era necesario decir que no era apto para el oficio u arte.

Por otra parte, si se manejaba con detalle el oficio o arte, el mismo patrón convertía al aprendiz en trabajador.

Además de que la Ley establecía esta obligación para el patrón, al señalar en su artículo 224 fracción V, la preferencia del aprendiz sobre las vacantes que se dieran en la empresa.

En la actualidad pasa tal situación en los despachos jurídicos, si no funcionan como pasante, esto es si no realizas el trabajo conforme a lo esperado por el despacho, sin más explicación nos dicen que ya no hay trabajo; más sin embargo, si funcionas y el despacho ve en nosotros a futuros buenos litigantes, se nos mantiene

en el puesto hasta que contemos con cédula profesional; para formar parte como abogado de despacho.

En cuanto a la indemnización por despido injustificado o por riesgo de trabajo, esta estaba regulada en la misma Ley, y consistía en un mes y medio de salario convenido y tomando en consideración el salario mínimo de esa profesión es decir la profesión objeto del aprendizaje.

La duración del contrato de aprendizaje debía ser señalada en el mismo, según lo dispuesto en el artículo 220 de la citada Ley.

La formalidad de este contrato se regulaba en la ley, se podía celebrar verbalmente o por escrito.

Para concluir, este contrato regulado por la Ley de 1931, fué fuente de explotación de los trabajadores y un objeto del patrón.

5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo, tiene dos anteproyectos muy importantes, uno de ellos del año de 1962 y el segundo del año 1958.

El primer anteproyecto fué realizado por una comisión nombrada por el entonces presidente Adolfo López Mateos, la misma era integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y arbitraje tanto local como federal, la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y el Licenciado Mario de la Cueva.

Los integrantes de la comisión para adaptar las necesidades sociales a la Ley, se necesitaba reformar la constitución en las fracciones II, III, IV, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional sobre todo para que se aumentara a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo; además de un procedimiento para fijar los salarios mínimos; aspectos como reparto de utilidades; así como la interpretación que se le había dado erróneamente a las fracciones XXI y XXII por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por último definir la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local.

Con las consideraciones anteriores, en el año de 1962 quedaron las reformas constitucionales aprobadas, según lo había considerado la Comisión.

Los trabajos de la Comisión acabaron con la elaboración del anteproyecto el cual no fué presentado, pero que sin embargo sirvió para reformar la constitución y dar los elementos necesarios para la elaboración del segundo anteproyecto.

Así lo entiende Davalos al mencionar: "El anteproyecto de la Ley Federal quedó en el escritorio del presidente de la República".³⁹

En el año de 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión la cual estaba formada por las mismas personas que la anterior, pero se adicionó la participación de Alfonso López Aparicio, dicha comisión terminó el anteproyecto y lo envió al Presidente, éste remitió el anteproyecto a las clases interesadas, es decir a los trabajadores y patronos.

Los patronos nombraron sus representantes, éstos influidos por aquellos no vieron con buenos ojos la naciente Ley, la cual criticaron mencionando que estaba fuera de la realidad; y que la Ley de 1931 no necesitaba reformas sustanciales sino procesales.

³⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 4a. 1992. México. p. 73.

El sector de los trabajadores tuvo una postura contraria a la clase patronal, ya que aceptaron la nueva Ley, pues decían que recogía el principio de Justicia Social más profundo que la Ley de 1931, además de adaptarse a la realidad social que se estaba viviendo.

Una vez que los dos sectores emitieron su opinión, el ejecutivo de la Unión en el año de 1968, envió a la Cámara de Diputados y Senadores la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente se llevo a cabo una segunda revisión por parte de los sectores ya citados, enviando su postura a la comisión redactora.

Es necesario destacar, que el sector patronal, pugnaba por que en la nueva ley se introdujera el contrato a prueba y siguiera vigente el aprendizaje.

Finalmente la nueva Ley fué aprobada, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y entro en vigencia el 1 de mayo de 1970.

La nueva Ley Laboral define de una forma excepcional al principio de justicia social.

En la Ley de 1970 ya no se reguló el contrato de aprendizaje, ya que era un instrumento de explotación por los patrones.

Pero en ésta Ley encontramos una regulación muy interesante, "Los trabajos especiales" integrante del título sexto de la Ley.

Para justificar el estudio de los trabajos especiales, debemos agregar que el trabajo de los pasantes en derecho reúne características especiales, lo que lo hace distinto de cualquier trabajo o mejor dicho del trabajo común.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo debe agregar en su seno, el trabajo de los pasantes de derecho, pero con las modalidades de un trabajo especial, ya no son suficientes las comunes.

Por lo expuesto, en éste numeral vamos a estudiar al trabajo especial, sólo de manera general para el efecto de saber sus características principales y estar en posibilidad de saber si en un futuro no lejano también se reglamentó el trabajo de los pasantes no sólo de derecho, sino de todas las profesiones.

Comencemos nuestro estudio definiendo lo que se entiende por trabajo especial; para Mario de la Cueva es: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a las relaciones que revisten caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento".⁴⁰

Esto quiere decir, que ésta clase de trabajos da nacimiento a relaciones de trabajo, ya que los elementos que la integran son los mismos de un contrato común, pero que deben regularse según las necesidades de la actividad a que se refiera.

Para Cabanellas los trabajos especiales los considera de la siguiente forma: "Por nuestra parte consideramos que contratos especiales de trabajo son aquellos que, por sus particularidades, se regulan en la totalidad de su contenido o en parte de sus instituciones, en forma distinta del contrato tipo, regulación que no obedece a acuerdos de los interesados en la actividad profesional, sino a necesidades

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 13a. México. p. 455.

específicas de esa actividad tenidas en cuenta por el legislador".⁴¹

De las posturas anteriores destacamos los siguientes elementos:

a) Los contratos especiales son relaciones trabajo.

b) Son regulados por normas "especiales", pero también en lo que cabe, se le aplican las normas de los contratos comunes y;

c) No se trata de disposiciones especiales, sino que la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador, es decir, son modalidades que se dan para regular las condiciones de trabajo, pero sin afectar los principios laborales.

La legislación vigente define a los contratos especiales en el artículo 181 de la siguiente forma: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de éste título y por las generales de ésta Ley en cuanto no las contraríen".

⁴¹ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo Volumen IV. Ed. Omeda. 1964. Argentina. p. 25.

La definición legal no nos proporciona mayores elementos, únicamente nos remite a las normas que regulan a cada trabajo especial y además las normas de los contratos de trabajo en general, sólo en lo que son aplicables éstas.

Al comenzar el estudio de éste capítulo, nos referimos a la importancia de los trabajos especiales, pues consideramos que el trabajo de los pasantes de derecho y en general de todos los pasantes, debe ser regulado como un trabajo especial, ya que tiene características que requieren de normas especiales.

La actividad de los pasantes de derecho es especial, tiene modalidades que la hacen distinta a otras actividades y que merecen peculiar atención, en cuanto a la jornada de trabajo, los descansos, salarios, prestaciones, terminación y suspensión de las relaciones de trabajo.

Es claro que nuestra actividad hoy en día es muy común, se da en muchas áreas de la actividad profesional, por lo que consideramos necesario que el Legislador permanente, regule nuestra actividad como un trabajo especial.

En muchas ocasiones no tenemos salarios, o si los tenemos éstos son inferiores al mínimo general vigente; por lo que es necesario la intervención del Legislador permanente, pues en un futuro no lejano acabaremos pagando cuotas para ingresar a los despachos jurídicos.

Debemos tomar en consideración la naturaleza jurídica de nuestro artículo 123 constitucional, ya que el mismo sienta las bases para regular toda clase de trabajo, además de esto, De Buen menciona algo muy importante: "Debemos de entender la tendencia expansiva del derecho como una tendencia a regular cada vez más relaciones".⁴²

Es importante que el Derecho del Trabajo tome en su manto protector el trabajo de los pasantes de derecho, como un trabajo especial, ya que aun que jurídicamente se encuentre regulado en nuestra ley laboral, en la realidad no se nos aplica tal ordenamiento, debido a que para la mayoría de nuestros patrones no somos considerados trabajadores.

⁴² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. ed. 8a. México, p. 60.

CAPITULO III
REGULACION DE LOS PASANTES DE DERECHO

1. LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL

El artículo 5 constitucional establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que el acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por regulación gubernativa, dictada en los términos que marque la ley...".

Si bien es cierto que la constitución garantiza la libertad del trabajo, también lo es que le pone un límite, ya que existen ciertas profesiones que necesitan autorización del Estado para poderlas ejercer.

Esto se desprende del segundo párrafo del citado artículo, el cual perceptúa: "La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

Consideramos que la Ley es clara en el sentido de que, para ser considerado como trabajador en algunos casos, requiere una formación profesional indispensable.

De tal manera que la misma ley nos dice en que supuestos se requiera la formación profesional, para ejercer determinada profesión.

Es por tal razón que se expide la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, la cual fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de mayo de 1954, por el entonces Presidente Constitucional Manuel Avila Camacho.

La citada Ley consta de ocho capítulos y tres secciones, 73 artículos y 20 transitorios; la misma entro en vigor al siguiente día de su publicación.

En su artículo 2 transitorio nos dice que: "En tanto se expiden las leyes a que se refiere el artículo dos reformado, las profesiones que en sus diversas ramas necesitan título profesional para su ejercicio, son las siguientes: Actuario, arquitecto, bacteriólogo, biólogo, cirujano dentista, contador, corredor, enfermera, y partera, ingeniero, licenciado en derecho...".

Como podemos ver, la profesión de licenciado en derecho necesita de un título profesional para poder ejercerla; es en éste caso cuando la profesionalidad cuenta para ser considerado trabajador.

Pero éste tipo de trabajo no es regulado por la Ley Federal de Trabajo, ya que no existe una subordinación por parte del profesionista, respecto de la persona que solicita su trabajo.

Consideramos que el ejercicio de la libertad de trabajo, en éste caso es limitado por el propio Estado, ya que en los trabajos mencionados necesitan previamente un conocimiento profesional, dando como resultado que no cualquier sujeto los pueda realizar.

Respecto al pasante, ésta ley no menciona los requisitos que deba reunir para ejercer con tal carácter la profesión que estudia.

Por otro lado, hace mención a una dependencia importante para nuestro tema de estudio, ésta es la Dirección General de Profesiones, sus facultades y atribuciones las encontramos en el artículo 21, el cual preceptúa lo siguiente: "Dependiente de la Secretaría de Educación Pública se establece una Dirección que se

denominará: Dirección General de Profesiones, que se encargará de la vigilancia del ejercicio profesional y será el órgano de conexión entre el Estado y los colegios de profesionistas."

Dicho artículo establece la creación de la Dirección General de Profesiones, atribuyéndole como facultad primordial la vigilancia del ejercicio profesional.

Las facultades de dicha Dirección las encontramos detalladamente en el artículo 23, éstas son las siguientes: "Son facultades y obligaciones de la Dirección General de Profesiones:

I. Registrar los título de profesionistas a que se refiere esta ley, de conformidad en los artículo 14, 15 y 16 de este ordenamiento;

IV. Expedir al interesado la cédula personal correspondiente con efectos de patente para el ejercicio profesional y para su identidad en todas sus actividades profesionales;

XIV. Las demás que le fijen la leyes y reglamentos.

Sólo citamos las atribuciones que se relacionan con nuestro tema de estudio; la primera atribución

consiste en registrar los títulos de los profesionistas los que son expedidos por escuelas previamente autorizadas por la Secretaría de Educación Pública; por otro lado la fracción IV de este artículo establece la facultad de la Dirección General de Profesiones para expedir la cédula profesional con efectos de patente, la cual es determinante para el ejercicio profesional.

En la fracción XIV se dan amplias facultades a la Dirección, con la finalidad de regular lo que fijen leyes y reglamentos, considerando esta postura acertada, en el sentido de que ésta ley no se refiere al ejercicio del pasante, ni a la autorización para ejercer con este carácter; estas cuestiones están reguladas por la Ley Reglamentaria de esta Ley.

De lo anterior se desprende, que las facultades antes mencionadas son enunciativas y no limitativas, ya que deja la puerta abierta para considerar más.

Por otro lado, la misma ley sienta las bases para el ejercicio profesional y en su artículo 25 preceptua: "Para ejercer en el Distrito Federal cualquiera de las profesiones técnico-científicas a que se refieren los artículos 2 y 3, se requiere:

- I. Ser mexicano por nacimiento o naturalización y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles;
- II. Poseer títulos legalmente expedidos y debidamente registrado, y
- III. Obtener de la Dirección General de Profesiones patente de ejercicio.

Consideramos que la primera fracción de este artículo, viola garantías individuales ya que no da la posibilidad a los extranjeros de ejercer la profesión que hayan estudiado previamente, no obstante que el artículo 5 constitucional contiene garantías para todo individuo ya sea nacional o extranjero.

La fracción segunda sólo hace referencia al registro del título profesional ante la autoridad competente.

La tercera fracción se refiere a la cédula profesional con efectos de patente, la cual se obtiene en la dirección General de Profesiones, una vez que se tenga el título profesional respectivo.

El artículo 37 de este ordenamiento establece: "Los profesionistas que ejerzan su profesión en

calidad de asalariados, queda sujetos por lo que a su contrato se refiere, a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo..."

El artículo anterior es fundamental, ya que de su interpretación podemos deducir que el trabajo prestado por los profesionistas es regulado por la ley en estudio, pero sólo para aquellos que prestan su trabajo libremente, es decir sin que se subordinen a la directrices de otra persona.

Por otra parte, contempla el trabajo que prestan los profesionistas en calidad de asalariados, remitiendo dicho trabajo a las normas de la legislación laboral, ya que es la encargada de regular el trabajo subordinado.

En conclusión la ley en estudio sienta las bases para el trabajo libre y el ejercicio del mismo, además de dar amplias facultades a un organismo que recibe el nombre de Dirección General de Profesiones.

2. REGLAMENTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 5 CONSTITUCIONAL.

Este reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 1 de Octubre de 1945, por

el entonces presidente constitucional Manuel Avila Camacho.

El citado reglamento se compone de nueve capítulos integrados por ciento un artículos y catorce artículo transitorio.

El artículo primero de este reglamento establece: "Las disposiciones de la Ley reglamentaria del artículo 5 constitucional regirán:

- I. En el Distrito Federal en asuntos del fuero común;
- II. En toda la República en asuntos del orden Federal siguientes:
 - a) Al ejercicio profesional ante autoridades federales, excepto las materias exclusivas por la ley;
 - a) El ejercicio profesional que se haga en actividades reguladas por una ley federal, excepto cuando el asunto sea de jurisdicción concurrente y conozca de él la autoridad local; o para cumplir requisitos exigidos por una ley federal.

El primer artículo delimita el ámbito de aplicación territorial de la ley; tomando como punto para ello si el ejercicio profesional se realiza en asuntos federales o locales.

Consideramos que el reglamento es claro en cuanto a la aplicabilidad de la ley reglamentaria.

Por otra parte, el mismo reglamento establece los requisitos que se deben reunir para obtener el registro del título profesional; esto es importante ya que sólo con dicho registro podemos obtener la cédula personal con efectos de patente; en el artículo 14 establece: Para obtener el registro de un título profesional o grado académico el interesado deberá presentar en la Dirección General de Profesiones una solicitud en que, bajo protesta de decir verdad declarará:

I. Su nombre, sexo, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad y domicilio.

II. Número de registro federal de causantes en su caso;

III. Datos sobre los estudios profesionales acreditados;

A) Nombre y domicilio de la institución que le otorgo el título o grado. Al efecto deberá señalar si ésta es federal o estatal, descentralizada o particular con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios.

B) Fecha en que acreditó dichos estudios y, en su caso, la del examen profesional o de grado, y

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

Los requisitos anteriores no necesitan una explicación detallada; sólo agregaremos que en la Dirección General de Profesiones no acepta escritos elaborados por nosotros, aunque lleve todos los requisitos señalados por el reglamento, esto es porque en la misma dirección se proporcionan minutas, que sólo deben ser llenadas por los interesados; con esto, a nuestra solicitud vamos a agregar el comprobante del examen profesional y el documento que acredite haber cumplido con el servicio social.

Como comentario diremos que a la solicitud antes mencionada, debemos de agregar un comprobante de pago hecho anteriormente; la cantidad a pagar es variada, ya que mes con mes se presentan cambios.

El artículo 32 del citado documento nos dice: "Una vez realizada la inscripción de un título profesional o grado académico, se entregará al profesionista de nacionalidad mexicana la cédula personal correspondiente con efectos de patente para el ejercicio profesional y para su identidad en sus actividades

profesionales. En esta cédula aparecerá el retrato y firma del profesionista".

Consideramos que el presente artículo es violatorio de garantías individuales, ya que únicamente se entrega la cédula profesional a mexicanos; pero ¿que pasa con los extranjeros que estudian en México? consideramos que pueden interponer un juicio de amparo en contra de éste reglamento; ya que va en contra de las garantías individuales; claro siempre y cuando se encuentren en el supuesto que maraca la ley.

Es decir que el promovente del juicio de garantías debe acreditar su interés jurídico, esto es, que el reglamento le afecte su esfera jurídica, lo que puede ocurrir con motivo de la sola entrada en vigor o bien hasta que se le aplique en su perjuicio.

En el artículo 51 del presente reglamento establece la definición de lo que se entiende por pasante; así el mencionado artículo nos dice: "Se entiende por pasante al estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en la de dos años; el segundo en la de tres y cuatro años; y el tercero en la de mayor duración".

Consideramos que la presente norma es correcta, ya que la temporalidad exigida no es de forma caprichosa, sino que se ajusta a que el estudiante alcance determinados conocimientos.

En efecto, el tiempo que marca el presente reglamento, es el mínimo que se necesita para que se expida la carta de pasante por la Dirección General de Profesiones.

Para nosotros pasante es el estudiante de cualquier área a nivel licenciatura, que reúne los requisitos establecidos por la ley, o que una vez concluidos sus estudios, no cuenta con título profesional.

En el artículo 52 del citado reglamento nos dan los requisitos para nuestra práctica profesional; preceptuando: "La práctica profesional de los pasantes se autoriza por la Dirección General de Profesiones cuando se satisfagan los siguientes requisitos:

- a) Ser alumno actual de un plantel profesional;
- b) Haber concluido el primer año de carrera en la de dos; el segundo en la tres y cuatro; y el tercero en la de mayor duración;

- c) Ser de buena conducta;
- d) No tener más de un año de concluidos los estudios;
- e) Poseer la competencia necesaria siendo presunción contraria a ella tener un promedio superior a 7;
- f) Someterse al consejo y dirección de un profesionista con título requisitado conforme a la Ley.

El primer requisito para que nos autoricen la "práctica profesional" es el estar cursando en el plantel, es decir ser alumno actual, pero también dan la posibilidad de que una vez concluidos nuestros estudios solicitar dicha autorización, pero solamente durante el primer año, consideramos ésta postura ya que esta limitando lo establecido por el artículo 5 constitucional.

En cuanto a los términos a que se refiere el inciso b), estos los consideramos acertados, ya que si se va a ejercer una determinada profesión, es necesario tener las bases fundamentales de la misma, es decir, conocer los aspectos más importante de la profesión que vamos a practicar.

En cuanto a la buena conducta esta queda a arbitrio de la Dirección General de Profesiones; ya que

al realizar el trámite de solicitud para la carta de pasante, no se nos exige carta de buena conducta.

En cuanto a los dos incisos finales, éstos serán estudiados más adelante, por lo pronto resaltaremos que el inciso e) es inconstitucional y el inciso d) se refiere a la responsiva.

3. LA RESPONSIVA.

La palabra responsiva la define el diccionario, como lo relativo a la respuesta, es decir, la acción por virtud de la cual una persona corresponde a otra.

Comúnmente la palabra responsiva se interpreta erróneamente como responsabilidad, esto es que una persona sea responsable de los actos que realice otra.

Pero propiamente dicho, la palabra responsiva tiene la connotación que antes ya mencionamos; pero en el presente caso, se va a referir a una responsabilidad.

El artículo 52 del Reglamento a la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, no emplea la palabra responsiva; ésta se emplea en las solicitudes

que proporciona la Dirección General de Profesiones para el efecto de ejercer como pasante.

El citado artículo en el inciso f) nos dice: "Someterse al consejo y dirección de un profesionista con título requisitado conforme a la Ley".

La ley es clara en cuanto al sometimiento que debemos tener, esto es, que nuestro ejercicio profesional debe estar constantemente vigilado y asesorado por un profesionista con título requisitado, es decir que tenga o posea la cédula con efectos de patente.

Pero a simple interpretación el inciso se refiere que puede ser cualquier profesionista, de cualquier licenciatura, esto es, que un Licenciado en Medicina, puede vigilar los actos realizados por un pasante de la Licenciatura en Derecho, en el ejercicio de su profesión.

Pero tal omisión de reglamento, es cubierta por la solicitud de autorización para ejercer como pasante que otorga la Dirección General de Profesiones, la cual en su punto número dos nos dice:

2. Responsiva otorgada por un profesionista de la misma carrera, anexando fotocopia de ambos lados de su cédula profesional.

Como podemos ver, dicha solicitud nos proporciona un requisito más, la fotocopia de la cédula profesional de la persona que no va a otorgar la responsiva.

El requisito anterior no es contemplado por el reglamento; pero aún así, si no es cubierto por el interesado no se nos expide documento alguno.

La responsiva debe contener los siguientes elementos:

- a) Estar dirigida al Director General de Profesiones;
- b) Nombre y domicilio del responsable, es de la persona que nos va a proporcionar la responsiva;
- c) Número de su cédula profesional del responsable;
- d) Nombre de la carrera profesional que ampara al responsable;
- e) El año en que el responsable comenzó a ejercer la profesión.
- f) La manifestación por parte del responsable de vigilar el ejercicio profesional de la persona que tramita la carta de pasante;
- g) Manifestación de vigilar a la persona que se le va a proporcionar la carta de pasante; entre tanto no surta efectos la autorización; y
- h) La firma del responsable.

Además a todos estos requisitos, debe anexar fotocopia de su cédula profesional por ambos lados.

El primer requisito es obvio, ya que cualquier escrito de la Dirección General de Profesiones va dirigido al Director General.

El segundo requisito lo consideramos como un elemento de trámite, ya que el responsable proporciona sus generales.

El requisito tres, cuatro y cinco; los consideramos de suma importancia; ya que para poder ser responsable de un pasante es necesario tener la misma carrera que él; poseer cédula profesional y el punto más importante, ejercer la profesión de la carrera que ampara nuestra cédula profesional.

La disposición de los artículos anteriores no es caprichosa, ya que la Dirección General de Profesiones lleva un control de todas las personas que ejercen y no ejercen la profesión.

Para mayor claridad, el artículo 23 de la Ley reglamentaria del artículo 5 constitucional nos dice: "Son facultades y obligaciones de la Dirección General de Profesiones:

V. Llevar la lista de los profesionistas que declaren no ejercer la profesión;

VII. Cancelar el registro de los títulos de profesionistas condenados judicialmente a inhabilitación en el ejercicio, y publicar profusamente dicha cancelación.

Consideramos que los datos de la cédula profesional se le exigen al responsable por las siguientes razones:

a) El responsable puede ser una persona que declaró no ejercer la profesión; en este caso no puede considerarse como una persona con las facultades suficientes para ser responsable; en el caso del pasante de derecho, es muy importante esta cuestión, ya que si su responsable no ejerce la profesión, éste no puede vigilar nuestra actuación, ya que las reformas a la Ley están dándose diariamente.

En el caso que sea nuestro responsable una persona que no ejerce la profesión, consideramos que la Dirección General de Profesiones no nos podrá dar la autorización para ejercer como pasantes.

b) El responsable puede ser una persona que esta inhabilitado para ejercer la profesión; en este caso si una persona se encuentra en tal supuesto y nos proporciona la responsiva, la Dirección General de Profesiones no autorizará el ejercicio profesional del pasante; consideramos que es una medida acertada, ya que una persona que no pudo cuidarse a sí mismo no puede ser responsable de un tercero; por lo que concluimos que los datos de la responsiva no son caprichosos.

En cuanto a los requisitos sexto y séptimo, los consideramos importantes, ya que la naturaleza de la responsiva es vigilar y ser responsable de la persona a quién se le otorga, pero ¿Hasta donde llega esta responsabilidad?.

La pregunta la contestaremos de la forma siguiente:

El responsable lo es, de nuestros escritos, comparencias (si las hay) y todos los actos que se refieran al ejercicio de la profesión del pasante de derecho; el criterio de algunos juzgados es, que siempre que comparezca un pasante, y no haya oposición por la

parte contraria, la comparecencia del mismo la hará en presencia de su responsable; ya que éste es la persona que responde de los actos que realice en el ejercicio profesional el pasante de Derecho.

La consideración anterior, la estudiaremos a fondo más adelante, por el momento sólo queremos dejar en claro que la vigilancia debe ser auténtica, constante y continua.

El reglamento no señala alguna sanción para el efecto de no llevar acabo dicha vigilancia, por lo que consideramos que en caso de no llevarse acabo, la sanción será la contemplada en el artículo 96 del citado reglamento, es decir, diez mil pesos viejos de multa.

El último requisito es importante ya que se trata de la firma del responsable; ésta debe tener la característica de ser la misma que obra en la cédula, ya que en caso contrario no aceptan la responsiva.

4. EL EJERCICIO DEL PASANTE DE DERECHO.

Es necesario precisar, cuales son los requisitos que la Ley exige para poder ejercer como pasante de

derecho; la Ley reglamentaria del artículo 5 constitucional, en su artículo 30 nos dice:"La Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años.

Para los efectos anteriores, se demostrará el carácter del estudiante, la conducta y la capacidad de los mismos, con los informes de la facultad o escuela correspondiente.

En cada caso se dará aviso a la Secretaría de Educación Pública y extenderán al interesado una credencial en que se precise el tiempo en que gozará de tal autorización; al concluir dicho término quedará automáticamente anulada esta credencial. En casos especiales podrá el interesado obtener permiso de la Secretaría de Educación Pública para prorrogar la autorización, por el tiempo que fije dicho funcionario".

En primer término el citado artículo se refiere al ejercicio de la práctica, el cual es distinto al ejercicio profesional; además el ejercicio de la practica esta limitado a tres años; más adelante tocaremos este punto.

El segundo párrafo del citado artículo, contiene los requisitos que deben llenarse para poder conceder a un pasante la autorización para ejercer la práctica respectiva; el citado artículo se complementa con lo dispuesto por el reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, el cual en su artículo 52 nos dice: "La práctica profesional de los pasantes se autoriza por la Dirección General de Profesiones cuando se satisfagan los requisitos siguientes".

Dichos requisitos ya han sido estudiados anteriormente, sólo haremos énfasis al apartado e) el que nos dice: "Poseer competencia necesaria siendo presunción contraria a ella el tener un promedio inferior a 7;

El mencionado inciso, ha sido interpretado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, en la siguiente Jurisprudencia:

"PASANTE. AUTORIZACION PARA EJERCER. Este Tribunal considera que el artículo 30 de la Ley de Profesiones no otorga facultades discrecionales a la autoridad para expedir o no, autorizaciones para ejercer como pasante, sino que simplemente le otorga un arbitrio para apreciar la capacidad de las personas a quien ha de otorgarse esa autorización: es decir, dada la capacidad

razonable para el ejercicio, la autoridad esta obligada a otorgar la autorización sin que quede a su discreción otorgarla o no, por consideraciones internas, ajenas a esa capacidad como elemento objetivo, sujeto a prueba y determinación, en uso de su arbitrio. Por otra parte, puede pensarse que cuando el artículo 52 inciso e), del reglamento de la ley, señala que se presume la falta de competencia de quienes tienen un promedio inferior a 7, esta siendo más allá de la Ley, y que más que proveer en detalle a su aplicación, está ampliando sus exigencias, y limitando el ejercicio de una profesión lícita (amparado en principio por el artículo 5 constitucional), o sea, afectando un derecho fundamental con requisitos más estrechos que los señalados en la Ley, pero el juzgador debe interpretar las leyes cuando admitan dos acepciones, en aquella forma que las ajuste a la constitucionalidad, y así se pueda concluir que si la presunción señalaba se estimase como presunción iuris et de iure, que no admite prueba en contrario, ello haría inconstitucional el precepto, al privar a un ciudadano de un derecho fundamental sin el debido proceso legal, al negarle en el reglamento la posibilidad de probar y alegar sobre su capacidad y competencia, pero si se estima que la presunción es una presunción iuris tantum, que admite que el afectado pruebe y alegue en contrario, ya no resulta

inconstitucional el precepto, y la norma reglamentaria solo viene a facilitar la aplicación del arbitrio sobre la capacidad del solicitante de la autorización, sin privarlo de su derecho fundamental, al darle oportunidad de probar y alegar sobre su capacidad, a pesar del promedio inferior a 7".

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoca: 7A
Volumen: 97-102
Página: 178.

Amparo en revisión 744/76. Antonio Mota Pérez.
23 de Marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente:
Guillermo Guzmán Orozco.

Con el criterio anterior, el inciso e) del Reglamento no es determinante para que se nos proporcione la autorización.

Es claro que la capacidad de una persona o mejor dicho de un pasante, no se puede limitar al promedio, ya que en la práctica no nos sirve el hecho de tener una buena calificación.

Por otro lado, para obtener la autorización para ejercer la práctica de una profesión , es necesario cubrir los siguientes requisitos:

1. La llamada Carta a profesiones, la cual es expedida por la institución donde estudiamos;
2. La reponsiva.
3. Tres fotografías blanco y negro tamaño y tipo filiación de frente con retoque.
4. Copia certificada por el Registro Civil del acta de nacimiento, o carta de naturalización, según sea el caso, y fotocopia de la misma.

A dicha solicitud se debe acompañar un recibo de pago, el cual sufre variaciones mensualmente, por lo que la cantidad a pagar no siempre es la misma.

Una vez cubiertos los requisitos, se le extiende al pasante una credencial para el efecto del ejercicio de la práctica profesional; dicha credencial contiene los siguientes datos:

- a) Fotografía del interesado.
- b) Fecha de vencimiento.
- c) Nombre y apellidos del interesado.
- d) Un número de folio.

- e) Duración de la autorización, y
- f) Firma de la persona a la cual se autoriza.

Con nuestra autorización podemos ejercer la práctica de la profesión; la cual es distinta al ejercicio profesional.

Por ejercicio profesional se entiende, según el artículo 24 de la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional lo siguiente: " Se entiende por ejercicio profesional para los efectos de esta Ley, la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto, o la de cualquier servicio propio de cada profesión, aunque sólo se trate de simple consulta o la ostentación del carácter del profesionista por medio de tarjetas, anuncios, placas, insignias o de cualquier otro modo. No se reputará ejercicio profesional cualquier acto realizado por los casos graves con propósitos de auxilio inmediato".

Ahora bien, el pasante no realiza un ejercicio profesional, ya que la citada Ley se refiere a un ejercicio a la práctica de determinada profesión, esto quiere decir, que se va a practicar la actividad para efecto de adquirir experiencia, perfeccionamiento y en un futuro ejercer profesionalmente.

En el caso del pasante de derecho, las consideraciones anteriores no son aplicables; ya que diariamente realizamos actos propios con nuestra carta de autorización podemos comparecer en algunos juzgados; dicha comparecencia ya nos práctica, sino ejercicio profesional.

En ocasiones, los pasantes de derecho atendemos a los clientes en el despacho donde prestamos nuestros servicios; siendo también éste acto un ejercicio profesional y no una práctica de nuestra profesión.

Consideramos que el pasante de derecho realiza diariamente el ejercicio profesional, ya que los actos que lleva a cabo éste, son propios de un profesionista.

Para nosotros, la autorización para ejercer como pasante que nos da la Dirección General de Profesiones, va más allá de lo que establece la Ley tantas veces citada, puesto que nosotros no practicamos, nosotros ejercemos la profesión.

Pero nuestro ejercicio en ocasiones se ve limitado, ya que en algunos juzgados no nos dejan comparecer puesto que para ello argumentan, que es necesario contar con cédula profesional.

Finalmente el ejercicio del pasante no se puede considerar como pleno, ya que tenemos una limitación de carácter temporal esto es que nuestro ejercicio se limita al, tiempo de la autorización, siendo este no mayor a tres años, según lo establecido en el artículo 30 de la Ley citada.

Con lo anterior, podemos señalar que nuestro ejercicio en el ámbito profesional en ocasiones es de una forma total, pero en otras se ve limitado. En materia agraria y del trabajo, podemos comparecer sin ningún problema, pero en materia civil, penal y mercantil en ocasiones encontramos limitaciones.

5. PATENTE PARA EJERCER COMO LICENCIADO EN DERECHO.

la patente para ejercer como Licenciado en Derecho, la otorga la Dirección General de profesiones, cubriendo los requisitos que la ley establece.

En el artículo de la Ley reglamentaria del artículo 5 constitucional se establece que: "Titulo profesional es el documento expedido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial

de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimientos necesarios de conformidad con esta Ley y otras disposiciones oficiales".

El título profesional es fundamento, ya que sólo mediante éste, se puede obtener la cédula profesional con efectos de patente.

De lo anterior, justifica el porque de la definición del título profesional, ya que sin el, un abogado o mejor dicho un Licenciado en Derecho, no tendría tal calificativo, es decir, seguiría siendo un pasante de derecho.

El primer requisito para ejercer como Licenciado en Derecho es el contar con un título profesional, el cual ampara que hemos cursado la licenciatura en derecho con los requisitos que marca la Ley.

El artículo 10 de la citada Ley, señala los requisitos que deben reunir las instituciones para expedir títulos profesionales: "Las instituciones que impartan educación profesional deberán cumplir los requisitos que señalen las Leyes y disposiciones reglamentarias que las rijan".

Los requisitos para que una institución pueda expedir un título profesional, los encontramos en el reglamento de la Ley, el cual en su artículo 9 establece lo siguiente:

"Las Instituciones que dentro de la República Mexicana estén dedicadas a la educación profesional tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Inscribirse en la Dirección General de Profesiones;
- b) Proporcionar anualmente a la Dirección sus planes y programas de estudio y de servicio social;
- c) Rendir a la dirección los informes que ésta le solicite, y
- d) Informar a la dirección del establecimiento de nuevas carreras profesionales.

En el artículo 11 de la Ley anteriormente citada se establece que: "Sólo las instituciones a que se refiere el artículo anterior están autorizadas para expedir títulos profesionales de acuerdo a sus respectivos ordenamientos".

Esto es, que la Ley nos remite al reglamento para estar en condiciones de saber, cuales son las instituciones que pueden expedir un título profesional.

Una vez que se obtiene el título profesional respectivo es necesario que se inscriba en la Dirección General de Profesiones, para el efecto de poder obtener la patente de abogado.

El reglamento de la Ley en el artículo 14 establece, cuales son los requisitos que se deben llenar para el registro de un título profesional.

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

I. Su nombre, sexo, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad y domicilio;

II. Número de Registro Federal de Causantes, en caso;

III. Datos sobre los estudios profesionales acreditados;

a) Nombre y domicilio de la institución que le otorgó el título o grado. Al efecto se deberá señalar si ésta es federal, estatal, descentralizada o particular con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios;

b) Fecha en que acredito dichos estudios y, en su caso, la del examen profesional o de grado, y

IV. Servicio Social que se haya prestado como requisito previo para obtener el título o grado.

Una vez que el profesionista cubre los requisitos señalados, e inscribe su título profesional ante la dirección se le entrega al profesionista la cédula profesional correspondiente en efectos de patente.

Así lo establece el artículo 32 del reglamento de la ley, "Una vez realizada la inscripción de un título profesional o grado académico, se entregará al profesionista de nacionalidad mexicana la cédula personal correspondiente, con efectos de patente para el ejercicio profesional y para su identidad en sus actividades profesionales. En esta cédula aparecerá el retrato y firma del profesionista".

La Ley menciona que la cédula profesional tiene efectos de patente; esta se define en la Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial en el artículo 9 como: "Las personas físicas que realicen una invención, modelo de utilidad o diseño industrial, o sus causahabientes, tendrán el derecho exclusivo de su explotación en su provecho por sí o por otros con su consentimiento, de acuerdo con las disposiciones contenidas en esta Ley y su reglamento".

Los efectos de patente los podemos definir como, los derechos exclusivos que tiene el profesionista, para

explotar la cédula profesional, ya sea por sí mismo o por un tercero con su consentimiento.

Para dejar claro el artículo anteriormente citado, es fundamental hacer mención del artículo 10 de la citada Ley, el cual establece: "El derecho a que se refiere el artículo anterior se otorgará a través de patente en el caso de las invenciones y de registro por lo que hace a los modelos de utilidad y diseños industriales".

El Licenciado en Derecho tiene la facultad de explotar su cédula profesional, como si fuera una patente, ya que tiene los efectos de la misma y lo que va a proteger es el derecho al ejercicio profesional.

CAPITULO IV

EL TRABAJO DE LOS PASANTES DE DERECHO

1. EL PASANTE DE DERECHO COMO TRABAJADOR.

La relación de trabajo se establece generalmente entre dos sujetos, a los cuales ya denominamos como trabajador y patrón. Pero es necesario establecer cuando se adquiere el calificativo de trabajador.

El trabajo que presta el pasante de derecho es un trabajo persona subordinado, por lo que estamos regulados por la legislación laboral vigente.

La realidad social no nos considera como trabajadores, debido a que a nuestros patronos no les conviene que se nos aplique tal calificativo, jurídicamente hablando poseemos las características de todo trabajador.

Lo anterior se desprende al analizar lo establecido por el artículo 8 de la Ley federal del trabajo, el cual establece lo siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo persona subordinado".

De la citada definición, podemos resaltar los siguientes elementos:

- a) Trabajador es la persona física;
- b) Que presta a otra física o moral un trabajo y;
- c) El trabajo prestado debe ser persona y subordinado.

El primero de los elementos lo cumple el pasante de derecho, ya que siempre es una persona física, pues nunca podrá ser una persona moral, luego entonces como persona física tiene un cúmulo de derechos y obligaciones que cumplir, pero no basta con ser una persona física, ya que además se necesitan otras características.

La segunda característica, es que la prestación de nuestro trabajo, debe ser hecha a favor de otra persona, la cual puede ser física o moral.

El pasante de derecho presta su trabajo, a un abogado (persona física) o para una sociedad (persona jurídica), con lo cual agotamos el segundo requisito señalado por la ley.

En ocasiones la prestación de nuestro trabajo no la realizamos directamente con el patrón, ya que por la forma de integrarse el despacho, lo prestamos para otro

trabajador, es decir que el titular del despacho, contrata un grupo de licenciados en derecho, y esto a su vez un grupo de pasantes de derecho; pero también en estos casos somos trabajadores así lo establece el artículo 10, segundo párrafo de la Ley federal del Trabajo: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a las costumbres utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de éstos".

Esto quiere decir que el titular del despacho, no podrá decir que no exista relación entre el pasante y él, ni mucho menos que no somos trabajadores, ya que lo establecido por la ley es claro.

La situación es que en ocasiones, ya sea por la costumbre o por la necesidad el licenciado que presta un trabajo en calidad de trabajador, tiene que valerse de los servicios de uno o varios pasantes para poder efectuar su trabajo con la mayor eficiencia.

Consideramos que con lo anteriormente expuesto, no hay duda de la prestación de nuestro trabajo.

El tercer elemento es el más importante, éste contiene a su vez a dos, ya que el trabajo debe ser persona y subordinado.

Es necesario establecer que se entiende por personal, para De Buen personal significa: "...que el trabajador debe prestar los servicios por si mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores".⁴³

La definición anterior es muy clara y estamos de acuerdo con ella, ya que persona el que debe ser el trabajador y no otra persona la que preste el trabajo, ya que no se puede ser considerado trabajador si no prestamos nosotros mismos el trabajo.

Lo anterior es un aspecto fundamental en el trabajo de los pasantes de derecho, ya que generalmente nuestro trabajo lo realizamos en Tribunales, en tales condiciones para poder revisar un expediente, copiar un acuerdo, recibir documentos, notificarse y recibir sentencias; forzosamente tenemos que estar autorizados, esto es que debemos de ser nosotros y no otras personas las que presten el trabajo, en este caso aunque enviáramos a otra persona, seguramente no tendría acceso al expediente, por la simple y sencilla razón que no se encuentra autorizado.

Consideramos que la prestación de nuestro trabajo no es personal, es personalísima.

⁴³ DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. ed. 8a. 1990. México. p.477.

Por subordinación entendemos la capacidad de mando por parte del patrón, aunado al deber de obediencia del trabajador, para entender mejor este concepto, veremos la opinión de Cavazos: "La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo".⁴⁴

Consideramos que la definición es completa ya que el patrón tiene el mando de la empresa, es decir que da los lineamientos a seguir por parte de los trabajadores, los cuales no puede actuar sin el consentimiento del patrón.

Pero el poder de mando del patrón, sólo lo puede ejercer durante la jornada de trabajo y debe ajustarse a la naturaleza del trabajo prestado.

En el caso del pasante de derecho, el mando lo tiene el titular del despacho, ya que el nos dice si nos notificamos o no, si recibimos documento, si nos desistimos de la demanda, si nos autorizamos en alguno

⁴⁴ CAVAZOS, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. ed. 6a. 1989. México.p.82.

expediente; con lo que queda claro que el pasante de derecho se somete a lo ordenado por su patrón.

Pero dicha subordinación, sólo la aceptamos en nuestra jornada de trabajo, y que la órdenes se relacionen con la naturaleza de nuestro trabajo.

En ocasiones nuestros patronos nos utilizan para cambiar cheques, pagar el teléfono, comprar leyes, pagar la luz y hasta cobrar rentas.

Es evidente que estamos subordinados a nuestros patronos, ya que ellos diariamente nos dicen lo que vamos a hacer, e inclusive en muchas ocasiones realizamos trabajos fuera de nuestra esfera de competencia.

Para mayor abundamiento señalaremos lo establecido por el artículo 27 de nuestra Ley laboral, el cual establece: "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estados o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

Lo anterior, nos da un panorama interesante, ya que el pasante de derecho, debido a la naturaleza de su

trabajo, tiene que prestarlo únicamente en aquellas actividades que les permitan perfeccionar sus conocimientos, adecuada a su nivel de estudios.

De lo expuesto, se desprende que sólo debemos prestar trabajos que se relacionen con nuestra capacidad, por lo tanto si no realizamos un trabajo que no se encuentre dentro de nuestra competencia, no estamos incurriendo en responsabilidad.

Por lo tanto, el pasante de derecho es un trabajador, ya que reúne las características que proporciona la ley, pero la realidad social, y sobre todo para nuestros patrones, somos considerados como sujetos favorecidos, ya que nos brindan la oportunidad de aprender de ellos, por lo que no nos consideran trabajadores.

2. EL PASANTE DE DERECHO COMO TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Anteriormente quedo asentado, que el pasante de derecho es un trabajador, ahora bien si lo es, ¿Podrá dársele el calificativo de trabajador de confianza?, la respuesta la daremos después del correspondiente estudio.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

La definición anterior resalta las siguientes características:

- a) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones;
- b) Las funciones de confianza establecidas por la Ley deben ser de carácter general y;
- c) Son trabajadores de confianza los que realicen trabajos propios del patrón.

El inciso a), se refiere a la naturaleza del trabajo que se está prestando, el cual debe tener como característica ser de carácter general o bien cuando se trate de trabajos propios del patrón.

El inciso b), al referirse a funciones de carácter general, éstas tienen que ver con la empresa, sus intereses y sus fines en general.

El inciso c), es un poco más claro, ya que se trata de trabajos personales del patrón, se trata de trabajos que van a realizar sus trabajadores más cercanos, los cuales por ser colaboradores muy cercanos, tienen acceso a información secreta.

Lo anterior, define funciones que el patrón puede realizar por si mismo, pero que no lo hace debido a que contrata a trabajadores para que las realicen.

Dentro de éste concepto, podemos incluir al pasante de derecho, el cual realiza funciones que pueden ser consideradas propias del patrón.

En efecto, realizamos funciones muy variadas, dentro de las cuales podemos destacar las siguientes: copiamos acuerdos, redactamos escritos, recibimos valores y documentos, nos notificamos de las sentencias; dichas funciones las realizamos con autorización de nuestros patrones, además de ser propias del mismo, es decir las puede realizar por su cuenta.

Por lo anterior, podemos considerar que el pasante de derecho es un trabajador de confianza, pero hay que distinguir si todos los pasantes de derecho pueden estar dentro de éste supuesto.

En efecto, nosotros consideramos que cuando se trata de un pasante en singular, y éste presta sus servicios para una persona física, la cual es el patrón, en este caso sus funciones si pueden considerarse, dentro del trabajo de confianza.

Con tales características, se le puede aplicar la Legislación Laboral que se refiere a los trabajadores de confianza, en este caso se trata de un trabajo especial que se encuentra regulado en la Ley antes citada.

Por otra parte, si el pasante de derecho presta su trabajo, en grupo, es decir en plural, a una persona física, el cual es su patrón, no puede aplicársele el calificativo de trabajador de confianza, por lo que únicamente debe ser considerado como un trabajador.

Finalmente, puede ser el caso que el pasante de derecho preste su trabajo a una persona jurídica, en este

caso no puede ser considerado como trabajador de confianza, debido a que en este caso es muy difícil interpretar cuales podrían ser los trabajos personales del patrón.

Los pasantes de derecho, que se encuentran como empleados de confianza, por ser singulares, se les debe aplicar el capítulo especial referente a los trabajadores de confianza, la cual no les es favorable, ya que muchos de sus derechos como trabajador, le son violados y por lo tanto se encontrarían en una situación desesperante.

Por lo expuesto, consideramos necesario, que la Ley Laboral vigente regule de forma especial el trabajo de los pasantes de derecho, para el efecto de evitar explotaciones por parte de nuestros patronos.

Por lo pronto el pasante de derecho singular, debe aplicársele la legislación especial para los trabajadores de confianza, y a los pasantes que no se encuentren en la condición anterior, la Legislación Laboral común a todo trabajador, lo anterior para ser congruente con la realidad existente.

3. EL PASANTE DE DERECHO COMO PRESTADOR DE SERVICIOS PROFESIONALES.

En principio debemos definir que se entiende por servicios profesionales, éstos son la realización de actos que requieren un determinado conocimiento, ya sea a nivel técnico o profesional.

La prestación de un servicio profesional se regula mediante el contrato de servicios profesionales, dicha regulación la encontramos en el Código Civil vigente para el Distrito Federal, de los artículo 2606 al 2615.

El artículo 2606 del Código Civil establece: "El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ello.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo".

De la definición legal, podemos desprender los siguientes elementos:

- a) El servicio que se presta es profesional y;
- b) La retribución es fijada de común acuerdo por las partes.

Es necesario establecer que para poder prestar un servicio profesional, muchas veces se requiere de un título profesional o de una preparación técnica adecuada; pero nuestro estudio se basará solamente en el primero de ellos.

Es claro que para prestar un servicio profesional, se necesita tener título expedido por institución autorizada, y del registro correspondiente en la Dirección General de Profesiones, para el efecto de la obtención de la patente.

Sólo así, a una persona se le puede autorizar el ejercicio profesional, el cual consiste en la realización de actos propios de su profesión.

Como se trata de un contrato, las partes fijan de común acuerdo la retribución, según las características del trabajo que se va a prestar.

Por otra parte, es necesario saber cual es la opinión que guarda la doctrina al respecto, de esta

forma, Lozano nos dice: "...es un contrato por virtud del cual una de las partes, llamado profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorarios, se obliga a desempeñar en beneficio de otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica, y en ocasiones un título profesional para su ejercicio".⁴⁵

En primer término, hay que establecer, si el pasante de derecho es profesionista; nosotros consideramos que sí, ya que la Dirección General de Profesiones otorga autorizaciones a los pasantes de derecho, para la práctica del ejercicio profesional; esto es que mediante la autorización pueden ostentarse como profesionista de la carrera de derecho.

Así lo establece la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, la que establece en su artículo 69 lo siguiente: "Se exceptúan del las sanciones previstas en este capítulo a las personas que sin tener título profesional, ejerzan actividades que requieran el mismo, siempre que hayan sido autorizadas por la Dirección General de Profesiones en los casos a que se refiere esta ley".

⁴⁵ LOZANO, Francisco. Cuarto Curso de Derecho Civil Contratos. Ed. Asociación Nacional del Notariado Mexicano. ed. 5a. 1990. México. p. 294.

De la interpretación de este artículo, podemos concluir que la ley nos da la facultad de ejercer la profesión de licenciado en derecho, ostentarnos como tales, aun no teniendo el título correspondiente, sólo basta con tener la autorización de dicha Dirección.

El segundo punto se refiere a la realización de un trabajo profesional, el que en ciertas ocasiones puede requerir título profesional, tal es el caso de los servicios que prestan los licenciados en derecho, ya que para poder tener personalidad en juicio se necesita de un título profesional; pero esto tiene excepciones ya que en la materia laboral y agraria no se necesita dicho título para tener ejercer.

Con lo anterior, estamos en condiciones de saber si el pasante de derecho, puede ser o no titular del contrato de servicios profesionales.

Las autorizaciones concedidas por la Dirección General de Profesiones a los pasantes de derecho, tienen la finalidad de que se pueda ejercer la práctica del servicio profesional, pero dicha facultad se ve limitada, ya que en algunos Juzgados del Tribunal Superior de Justicia, no se nos permite la comparecencia en las

audiencias; pero si nos autorizan a comparecer lo hacemos en calidad de espectadores, ya que no podemos intervenir; únicamente en los Juzgados de Provincia, se nos reconoce el ejercicio profesional que nos concede la Dirección General de Profesiones.

Debido a la naturaleza de nuestro trabajo, podemos estar en dos situaciones, la primera es que prestemos nuestros servicios bajo la calidad de personal subordinado, en este caso no somos titulares del contrato de servicios profesionales; pero puede suceder que el servicio lo prestemos libremente, es decir que llevemos asuntos por nuestra cuenta, en este caso no prestamos un trabajo personal subordinado, ya que realizamos el servicio de acuerdo a nuestro criterio, sin someternos a las ordenes de nadie.

En tal supuesto, consideramos que podemos formar parte del contrato de servicios profesionales, ya que actuamos por nuestra propia cuenta, y respaldamos nuestro ejercicio profesional, con la autorización que nos expide la Dirección General de Profesiones; en este caso nuestro trabajo es libre, ya que no existe la subordinación.

Es necesario, abordar el tema de la retribución, ya que en este contrato, recibe el nombre de honorario;

pero cuando el pasante presta su trabajo subordinadamente, la retribución recibe el nombre de salario.

Para comprender mejor lo anterior, es necesario invocar el artículo 2608 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, el cual establece: "Los que sin tener título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en la penas respectivas, no tendrán derecho a cobrar retribución por los servicios profesionales que haya prestado".

Interpretando el artículo anterior, podemos afirmar que el pasante de derecho no puede formar parte del contrato de servicios profesionales, pero no es así, ya que fundando nuestra afirmación en lo establecido por el artículo 68 de la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, demostraremos nuestra afirmación, en efecto dicho artículo establece: " Las personas que ejerzan alguna profesión que requiera título profesional para su ejercicio, sin la correspondiente cédula o autorización, no tendrán derecho a cobrar honorarios".

Con lo citado en el párrafo anterior, podemos afirmar que si el pasante de derecho, con autorización

para ejercer la práctica del ejercicio profesional cobra honorarios, luego entonces puede ser titular del contrato de servicios profesionales.

4. RELACION ENTRE EL LICENCIADO EN DERECHO Y EL PASANTE DE DERECHO.

En el capítulo primero, establecimos que la relación de trabajo es una relación jurídica, la cual puede nacer de un contrato de trabajo o bien de la prestación material de un trabajo.

Una vez establecida la fuente de la relación laboral, estamos en condiciones de afirmar que la relación que existe entre el pasante de derecho y el licenciado en derecho es una relación laboral.

En efecto, la relación que nace entre estos dos sujetos, generalmente se origina por un contrato, es decir por un acuerdo de voluntades; ya que la naturaleza del trabajo que prestamos, no admite la prestación material voluntaria del trabajo.

Lo anterior, lo afirmamos en virtud de que para prestar nuestro trabajo, necesitamos de la autorización

de nuestro patrón, ya que sin ella no podemos revisar expedientes, recibir documentos, ni mucho menos ingresar al despacho.

El objeto del acuerdo de voluntades, es que el pasante de derecho preste su trabajo en las condiciones y términos establecidos por su patrón, éste generalmente tiene la obligación de darle un salario; jurídicamente lo anterior se cumple, pero la realidad es que los patronos se liberan de pagarnos un salario argumentando que el pago lo sustituyen con enseñanza.

Es evidente, que prestamos nuestros servicios en condiciones de trabajo inferiores a las mínimas establecidas por la ley, en términos legales tenemos la facultad que nos otorga el artículo 57 de la Ley Laboral, para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

La anterior afirmación la realizamos, en virtud de que somos trabajadores de derecho, aunque de hecho nuestros patronos no nos den tal calificativo.

Como ya quedó asentado, la relación de trabajo entre el pasante de derecho y su patrón nace siempre de

un contrato, por lo tanto dichas partes deben tener la capacidad legal para celebrarlo por lo tanto surte todos sus efectos legales.

En este caso la realidad jurídica es superada por la realidad social, por lo tanto es necesario que se regule el trabajo de los pasantes de derecho como un trabajo especial, ya que las normas comunes, si bien nos son aplicables, las mismas no son suficientes para satisfacer la naturaleza de nuestro trabajo.

CAPITULO V
PROPOSICIONES

1. ESTABLECIMIENTO POR PARTE DE LA COMISION NACIONAL DE
SALARIOS MINIMOS, DE UN SALARIO MINIMO PROFESIONAL
PARA LOS PASANTES DE DERECHO.

En la actualidad, la situación del pasante de derecho es precaria, comparada con la de otros trabajadores, ya que el salario que se nos paga es inferior al mínimo, y en ocasiones no contamos con éste.

Si bien es cierto que somos trabajadores, también lo es que debido a la naturaleza de nuestro trabajo necesitamos una regulación especial, para evitar la explotación de que somos objeto.

Por lo expuesto, es necesario que la autoridad correspondiente, haga un estudio detallado de nuestra situación para el efecto de que se nos proporcione un salario mínimo profesional.

El procedimiento para la fijación del salario mínimo profesional lo encontramos en la fracción VI del artículo 123 constitucional el cual faculta a la Comisión

Nacional de Salarios Mínimos para establecer los salarios mínimos profesionales o generales.

La integración de dicha Comisión la encontramos en el artículo 551 de la Ley Laboral, la cual establece que dicho organismo se compone de:

a) Un presidente; el cual entre otras facultades tiene las siguientes: vigilar el desarrollo del plan de trabajo de la Comisión, ordenar se efectúen las investigaciones que juzgue convenientes y, informar lo realizado a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

b) Un Consejo de Representantes el cual tiene las siguientes facultades: realizar investigaciones que le ordene la Dirección Técnica, crear Comisiones Consultivas y fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

c) La Dirección Técnica; la cual es facultada para: publicar regularmente la fluctuación de los precios; realizar estudios para determinar la situación económica del país, recibir sugerencias por parte de los representantes de patrones y trabajadores y, sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

Por lo expuesto, podemos deducir que la Dirección Técnica es la encargada de modificar los

salarios mínimos profesionales, tanto en el aspecto económico, como en lo que se refiere a las profesiones que deben ser incluidas dentro de las que tienen fijado un salario mínimo profesional.

Debemos señalar, que dentro de las listas de profesiones, que tienen fijado un salario mínimo profesional, se encuentra contemplado el trabajo del ayudante de contador, el cual tiene un salario profesional, adecuado al grado de estudios cursados.

Al preguntar a la unidad jurídica de la Comisión de salarios mínimos, cual había sido el criterio a seguir para tomar en cuenta el trabajo del ayudante de contador, su titular nos contestó que se manejan aspectos políticos y no aspectos sociales, es decir que los estudios que realizan los Organos de la Comisión no son tomados en cuenta, por lo tanto sus facultades solamente se encuentran contempladas en la Ley Laboral, sin que sean ejercitadas por dichos órganos.

El salario mínimo profesional, que debe ser fijado para el pasante de derecho, debe ser suficiente para cubrir las necesidades vitales, así como para proporcionarnos una ayuda en pasajes.

Desde nuestro punto de vista, al trabajo de los pasantes de derecho, se le debe fijar un salario superior al mínimo general, ya que nuestro trabajo requiere de conocimientos científicos, que no cualquier persona puede tener.

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

En efecto, el salario que se nos fije como mínimo, debe ser superior al mínimo profesional, ya que nuestro trabajo tiene características especiales, por lo tanto no puede ser prestado por cualquier trabajador, ya que se requiere ciertos conocimientos científicos para poderlo realizar con calidad.

Por el momento, como trabajadores que somos, necesitamos que se nos pague el salario mínimo general, y posteriormente, después de un estudio detallado de nuestras necesidades, se nos pague un salario tomando en

cuenta el grado de preparación que se requiere para llevar acabo nuestro trabajo.

Se requiere que nuestro trabajo sea retribuido, con la finalidad de alentar nuestra práctica profesional, en distintas áreas del saber humano, fomentando el trabajo de miles de jóvenes, que por el momento somos explotados.

La finalidad de la fijación de salarios mínimos profesionales, no sólo es en sentido de evitar la explotación; sino que creemos, que se puede utilizar como una vía legal, para seleccionar al personal.

2. REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS PASANTES DE DERECHO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO UN TRABAJO ESPECIAL

En párrafos anteriores, hemos venido afirmando que el pasante de derecho es un trabajador, debido a que el trabajo que presta reúne las características de ser personal subordinado.

Por tal motivo, el estatuto laboral se nos debe aplicar en la realidad, ya que como hemos asentado, para muchos de nuestros patrones no somos considerados trabajadores.

Pero nuestro trabajo, no es un trabajo común, ya que su naturaleza, lo hacen tener características especiales, que no podrían ser reguladas por las normas comunes laborales.

Muchos de nosotros, nos debemos de adaptara para poder cumplir con un horario de clases, realizar nuestras tareas y poder preparar nuestro exámenes.

Por los motivos anteriores, no podemos prestar una jornada de trabajo igual a la jornada común, ya que si fuera así, no podríamos cumplir con nuestras obligaciones escolares.

No solamente, la jornada de trabajo debe ser regulada, ya que la remuneración debe estar de acuerdo a nuestras necesidades, y al grado de estudio que ya tenemos.

Lo anterior lo afirmamos, toda vez que la Legislación Laboral Española existe el llamado Contrato en Prácticas, el cual tiene como objetivo fundamental seleccionar al personal y fomentar el empleo de los trabajadores jóvenes.

La institución antes señalada, nos puede servir como base, para intentar regular el trabajo no sólo de los pasantes de derecho, sino cualquier tipo de trabajo en donde intervenga un pasante de cualquier profesión.

En España se define al contrato en prácticas como: "El contrato de trabajo en prácticas es el concertado entre quien esté en posesión de un título universitario o su equivalente, el título de bachiller, el título de formación profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional y un empresario para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le faciliten una práctica adecuada a su nivel de estudios".

Es interesante lo planteado por la Legislación Española, ya que permite que el trabajador aplique y perfeccione sus conocimientos previamente adquiridos; limitando la celebración de dicho contrato únicamente a aquellas personas físicas que se encuentren tituladas.

Para el caso, de que se regule el trabajo de los pasantes de derecho de una manera especial, es necesario conocer a quienes se les puede aplicar, el tipo

de normatividad antes señalada; en España como se desprende de lo antes citado, se le aplica el Contrato en Prácticas a las personas que poseen un título; en México consideramos que para el caso de crearse una legislación especial para el pasante, esta debe aplicarse únicamente a aquellos sujetos que legalmente sean considerados como pasantes; es decir haber concluido el primer año de la carrera en la de dos; el segundo en la de tres y cuatro; y el tercero en las de mayor duración.

Por otro lado, la Legislación Española regula la institución del Contrato en Prácticas con la finalidad de que el trabajador perfeccione sus conocimientos; para el caso de que se regulara el trabajo del pasante de derecho como un trabajo especial, sería con la finalidad de que practicara el ejercicio profesional, para el efecto de especializarse en el trabajo que esta prestando.

La Legislación Española, establece que el Contrato en Prácticas, podrá celebrarse por los trabajadores dentro de los cuatro años inmediatos siguientes a la finalización de los estudios; en México podría limitarse la aplicación de la normatividad especial que pretendemos establecer, aún tiempo diferente a la Española, ya que la autorización para ejercer como pasante únicamente puede prorrogarse hasta por tres años.

La duración de Contrato en Prácticas en España no puede ser inferior a tres meses ni superior tres años; en México si se creara el estatuto especial para el pasante, consideramos que no se le puede aplicar el término que señala la Legislación Española, ya que en México constitucionalmente los contratos no pueden exceder de un año perjuicio del trabajador, pero en el caso de que le beneficie, interpretando el artículo consideramos que sí sería viable el termino que marca la Ley Española.

En cuanto a la retribución, para el Contrato en Prácticas, la Legislación Española señala, que puede ser la convenida por las parte, pero nunca inferior a la base mínima de cotización vigente al momento de celebrarse el contrato; en el caso de México, si se regulara el trabajo del pasante en forma especial, la retribución a que tendría derecho el trabajador, consideramos que debe de ser superior al salario mínimo vigente al momento de la celebración del contrato.

En cuanto a la jornada de trabajo, la Legislación Española, nos dice que debe ser convenida por las partes; en el caso de la Legislación Mexicana, si se regulara especialmente el trabajo de los pasantes, la

jornada debe adecuarse a la naturaleza de nuestra carrera, considerando que puede ser inferior a la máxima establecida por la Ley.

Para finalizar la Legislación Española establece que el Contrato en Prácticas tiene como finalidad aplicar los conocimientos adquiridos, por lo tanto el patrón, debe asignarle un trabajo que se encuentre dentro de su esfera de conocimientos, ya que caso contrario incurriría en responsabilidades; en México, el trabajo de los pasantes de derecho, al ser regulado de forma especial, debe limitar a que el trabajo abarque únicamente la esfera del conocimiento del trabajador.

Con lo anterior queda demostrado, que el reglamentar de manera especial el trabajo de los pasantes de derecho, persigue la finalidad de que perfeccione sus conocimientos, con la finalidad de seleccionar al personal y abrir a los jóvenes un campo amplio de trabajo.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

PRIMERA. El trabajo del pasante de derecho, es fuente de explotación por parte de los patrones, los cuales niegan la existencia de la relación laboral, pero ésta existe y es regulada por el Derecho Laboral, aunque en la realidad social los patrones en fraude a la ley pretenden no considerarlo como trabajador.

SEGUNDA. Las condiciones de trabajo del pasante de derecho, son inferiores a las fijadas por la Ley Laboral; por lo tanto y con fundamento en el ordenamiento legal invocado, éste puede solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo.

TERCERA. La actividad del pasante de derecho es un ejercicio profesional, ya que realiza todos los actos de un profesionista de nuestra carrera; por lo tanto y con fundamento en lo dispuesto por el Reglamento del artículo quinto constitucional, puede ser titular del contrato de prestación de servicios profesionales, única y exclusivamente, cuando presta un trabajo libre, es

decir, que no tenga la calidad de personal subordinado; en favor de otra persona denominada cliente.

CUARTA. El trabajo del pasante de derecho, tiene características específicas, las cuales no pueden ser reguladas por las normas laborales comunes; por lo tanto, es necesario que exista una regulación especial por parte del Constituyente Permanente.

QUINTA. La autorización que extiende la Dirección General de Profesiones al pasante de derecho, sirve para ejercer la práctica profesional respectiva; únicamente en la materia civil; arrendamiento; concursal; penal; agrario y del trabajo; ya que en materia familiar, para ejercer se necesita ser Licenciado en Derecho, con cédula profesional.

SEXTA. Es fundamental que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fije un salario mínimo profesional para el pasante de derecho, en tanto no se regule su trabajo como especial en la Ley Laboral vigente.

SEPTIMA. La Legislación Española que regula el contrato en prácticas, puede servir como base, para el efecto de normar de forma especial el trabajo del pasante de derecho.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO, Manuel. Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos. ed. 10a. 1989. España. pp.951.
2. BAILON, Rosalio. Legislación Laboral. Ed. Limusa. 1992. México. pp. 120.
3. BERMUDEZ, Miguel. Derecho Procesal del trabajo. Ed. Trillas. ed. 2a. 1991. México. pp. 355.
4. BORELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. ed. 3a. 1992 México. pp.697.
5. BRICEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. 1989. pp. 627.
6. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo Volumen IV. Ed. Omeba. 1964. Argentina. pp. 540.
7. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo II Volumen IV. Ed. Heliasta. ed. 3a. 1988. Argentina. pp. 300.
8. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. ed. 5a. 1971. México. pp. 310.
9. CAVAZOS, Baltasar. Causales de Despido. Ed. Trillas. ed. 3a. 1989. México. pp. 99.
10. CAVAZOS, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. ed. 4a. 1985. México. pp. 385.
11. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1988. México. pp. 283.

12. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. 1985. México. pp. 446.
13. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Ed. Porrúa. 1992. México. pp. 424.
14. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. ed. 8a. 1990. México. pp.641.
15. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. ed. 8a. 1990. México. pp. 887.
16. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Depalma. ed.2a. 1976. Argentina. pp.436.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. ed.2a. 1990. México. pp.732.
18. GARCIA, Joaquin. Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos. 1991. España. pp.643.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. ed. 17a. 1990. México. pp. 614.
20. HERRERIAS, Armando. Historia del Pensamiento Económico. Ed. Limusa. ed.2a. 1988. México. pp.437.
21. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo II. Ed. Depalma. ed.4a. 1987. Argentina. pp. 693.
22. LOZANO, Francisco. Cuarto Curso de Derecho Civil Contratos. Ed. Asociación Nacional del Notariado de México. ed.5a. 1990. México. pp.523.
23. PATIÑO, Javier. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Ed. Dirección General de Asuntos

- Jurídicos.1985.México. pp. 91.
- 24.MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo Tommo II. Ed. Porrúa. 1983. México. pp.450.
 - 25.RAMIREZ, Francisco. Condiciones de Trabajo.Ed.Pac. ed. 2a. 1985. México. pp. 86.
 - 26.RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ed. Pac. ed. 2a. 1991. México. pp. 180.
 - 27.TENA, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. ed. 3a. 1989. México. pp. 221.
 - 28.TRUEBA,Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed.Porrúa. ed. 3a. 1975.México. pp.655.
 - 29.TRUEBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Ed. Porrúa. ed. 6a. 1981.México.pp.669.
 - 30.ZAMORA,Miguel Angel.Contratos Civiles. Ed. Porrúa. ed.3a. 1989. México. pp. 375.

DICCIONARIOS Y OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ed. Heliasta. ed. 20a. 1981. Argentina. pp. 542.
2. CAPON, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Relación Individual de Trabajo. Ed. Rubinzal-Culzoni. 1987. Argentina. pp. 543.

3. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ed. Depalma. 1983. Argentina. pp. 226.
4. ENTREVISTA. Mauricio Sánchez de la Barguera Collado. Responsable de la Unidad Jurídica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. ed. 106a. 1994. México. pp. 134.
2. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. ed. 64a. 1994. México. pp. 914.
3. Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial. Ed. Porrúa. ed. 16a. 1991. México. pp. 437.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Ed. Porrúa. ed. 60a. 1993. México. pp. 655.
5. Ley de Profesiones. Ed. Pac. ed. 3a. 1993. México. pp. 190.
6. Legislación Social Básica. Ed. Civitas. ed. 10a. 1991. España. pp. 800.