

FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY

LICENCIATURA EN DERECHO



DIFERENCIACIÓN ENTRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES Y EL SERVICIO
SOCIAL Y SU RENUMERACIÓN ECONÓMICA

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA: PATRICIO EMILIANO CAMACHO SOBERÓN

ASESOR DE FONDO: LIC. GINA MARCOS DELGADO

ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABÍAN RUIZ

SANTA CATARINA, NL.

SEPTIEMBRE, 2024

Santa Catarina, Nuevo León, a 27 de septiembre del 2024.

AGRADECIMIENTO SOBRE LA TESIS

Agradezco a mis padres, hermanos, novia y a toda mi familia por su apoyo incondicional y por motivarme a seguir adelante, sin importar las dificultades.

A mi abuelo, por ser el ejemplo de la persona que aspiro a ser.

A mis compañeros y maestros, por acompañarme en este camino, por su guía y por no permitirme rendirme.

INDICE	Página
INTRODUCCIÓN	6
1. Contexto y antecedentes	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
2. Bases del problema	9
3. Servicio social.....	10
4. Prácticas Profesionales	14
5. Regularización de dichos conceptos	18
6. Antecedentes acerca del tema	20
SITUACIÓN ACTUAL EN MÉXICO	22
DERECHO COMPARADO.....	26
1. Chile.....	26
2. Estados Unidos.....	29
3. Argentina	31
4. Italia	32
5. España.....	33
6. Europa	34
EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES Y LAS HORAS DE SERVICIO SOCIAL	39
PASANTIAS	45
RELACIÓN LABORAL	50
PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES	56
CONCLUSIONES	60
BIBLIOGRAFÍAS.....	64

Resumen

La tesis analiza la diferenciación entre el servicio social y las prácticas profesionales en México, así como la posibilidad de su remuneración económica. Se exploran las definiciones y regulaciones de ambos conceptos, destacando su importancia en la formación académica y profesional de los estudiantes. Se examina la situación actual en México y en otros países como España, Estados Unidos y Chile, comparando modelos de regulación y prácticas laborales. Se argumenta que las prácticas profesionales deberían contar con un respaldo normativo que garantice una compensación justa, evitando la explotación laboral y fomentando la inserción temprana de los estudiantes en el mercado laboral. Asimismo, se plantea la necesidad de establecer convenios entre universidades y empresas para regular estos programas, ofreciendo incentivos como apoyos económicos o beneficios en especie. Finalmente, la tesis propone estrategias para mejorar la regulación y compensación de las prácticas profesionales, asegurando que tanto alumnos como empresas se beneficien de una relación laboral justa y equilibrada.

Abstract

The thesis analyzes the differentiation between social service and professional internships in Mexico, as well as the possibility of their economic remuneration. It explores the definitions and regulations of both concepts, highlighting their importance in the academic and professional development of students. The study examines the current situation in Mexico and other countries such as Spain, the United States, and Chile, comparing regulatory models and labor practices. It argues that professional internships should have regulatory support to ensure fair compensation, preventing labor exploitation and promoting the early integration of students into the job market. Additionally, the thesis emphasizes the need to establish agreements between universities and companies to regulate these programs, offering incentives such as financial support or benefits in kind. Finally, it proposes strategies to improve the regulation and compensation of professional internships, ensuring that both students and companies benefit from a fair and balanced working relationship.

Palabras Clave

1. Servicio Social
2. Prácticas profesionales
3. Remuneración
4. Regulación
5. Convenios Universidades-empresa

Key Words

1. Social service
2. Professional internships
3. Remuneration
4. Regulation
5. University-company agreements

INTRODUCCIÓN

Contexto y antecedentes

“Servicio Social y Prácticas Profesionales” son dos conceptos frecuentes para los estudiantes universitarios a lo largo de su carrera. Pero ¿existe una diferencia entre ellos? ¿Se requieren más requisitos para titularse? ¿Deberían las prácticas profesionales ser remuneradas?

Estas son las cuestiones que abordaremos en esta tesis, donde explicaremos las diferencias entre ambos términos y analizaremos si es posible encontrar beneficios tanto para los alumnos como para las empresas. Según un artículo de *Forbes*, podemos destacar lo siguiente:

“No obstante, para los mexicanos representa una etapa con un valor importante en sus carreras. El 68% considera que es una instancia para aprender y conocer el mundo laboral, un 22% dice que es una oportunidad para promoverse al interior de la empresa, el 8 de cada 100 dice que es sólo un trámite para poder egresar de la carrera y un 2% dice que es una experiencia ingrata donde debe realizar labores que no aportan en nada a su desarrollo”¹

Podemos observar que el 68% de los mexicanos considera que realizar prácticas profesionales es una gran oportunidad para conocer el mundo laboral, mientras que el 22% lo ve como una posibilidad de crecimiento dentro de la empresa donde trabajan. Asimismo, el 90% de los estudiantes muestra interés en aprender sobre el entorno laboral.

Con base en estos datos, podemos argumentar en esta tesis que los conceptos que se expondrán más adelante tienen una mayor relevancia en beneficio tanto de los alumnos como de las empresas, ya que existe un interés significativo por parte de los estudiantes. Por otro lado, el 8% considera que se trata únicamente de un trámite para

¹ Forbes. Staff “Prácticas profesionales, ¿trampa laboral?”, octubre 3, 2013. Disponible en línea: **Economía Y Finanzas**. <https://forbes.com.mx/practicas-profesionales-trampa-laboral/> (Consulta: Septiembre 18, 2024)

graduarse, ya sea en el caso del servicio social, las prácticas profesionales, los seminarios o las guardias en el ámbito de la medicina.

Este es un tema de gran importancia, ya que, como se mencionó anteriormente, existe un notable interés por parte de los alumnos en su crecimiento personal. Además, la mayoría de las ofertas de trabajo requieren que los egresados cuenten con experiencia en empresas, lo que refuerza la relevancia de este tema en la presente tesis.

Con base en los datos mencionados, podemos destacar que la mayoría de los estudiantes mexicanos considera fundamental adquirir experiencia en el mundo laboral antes de concluir su carrera profesional. Por ello, surge la cuestión de otorgar un valor agregado al “Servicio Social” o a las “Prácticas Profesionales” mediante una compensación económica. Esto funcionaría como un incentivo adicional para que los alumnos inicien su vida laboral a una edad más temprana. Sin embargo, esta compensación no necesariamente tendría que ser monetaria, sino que podría incluir beneficios como libros, vales de despensa u otros apoyos.

Se deben fomentar convenios entre empresas y universidades para desarrollar programas en los que las materias impartidas en la universidad tengan respaldo en el ámbito laboral. Esto permitiría incentivar a los alumnos a generar ingresos y adquirir experiencia profesional con el apoyo de la universidad. Lo fundamental es que los estudiantes puedan aplicar en el mundo laboral los conocimientos adquiridos, evitando que el servicio social o las prácticas profesionales sean vistos solo como un trámite, y en su lugar, se perciban como una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

En el presente trabajo también se analizará, desde la perspectiva del Derecho Comparado, cómo se regulan las prácticas profesionales en diferentes países. Este análisis no solo es relevante para sustentar la conclusión, sino también para encontrar posibles soluciones al problema planteado y conocer las opciones que ofrecen otras universidades en relación con este tema.

En el caso específico de la carrera de medicina y las guardias, citaremos el artículo 95 de la Ley General de Salud:

“Artículo 95.- Los aspectos docentes del internado de pregrado y de las residencias de especialización, se regirán por lo que establezcan las instituciones de educación superior, de conformidad con las atribuciones que les otorguen las disposiciones que rigen su organización y funcionamiento y lo que determinen las autoridades educativas competentes.

La operación de los programas correspondientes en los establecimientos de salud se llevará a cabo de acuerdo a los lineamientos establecidos por cada una de las instituciones de salud y lo que determinen las autoridades sanitarias competentes.”²

Con base en lo anterior, la Ley General de Salud otorga libertad a las universidades para definir la regulación del cumplimiento de las horas requeridas. Esto refuerza la idea de que las universidades pueden diseñar programas que incluyan prestaciones de servicios y fomenten relaciones laborales con los alumnos.

Finalmente, es importante destacar que la legislación aplicable debe enfocarse en el ámbito estatal, comparando los marcos normativos federales y estatales para determinar qué regulaciones pueden fortalecer el vínculo entre la educación y la práctica profesional.

² **México.** Ley General de Salud. (D.O.F. 7 febrero 1984/Última reforma). Artículo 95. Disponible en línea: Cámara de Diputados <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Bases del problema

El análisis sobre la regulación de las Prácticas Profesionales y el Servicio Social en México surge del interés de los alumnos por iniciar su vida profesional mientras aún están cursando su carrera. Es fundamental aprovechar este interés para generar programas que permitan a las empresas explorar las capacidades de los estudiantes y apoyarlos en su desarrollo. Sin embargo, la realidad en México es distinta, ya que muchas universidades no establecen como requisito el cumplimiento de horas de práctica profesional, a diferencia de lo que ocurre en la carrera de medicina, donde este requisito es obligatorio.

En el planteamiento del problema de esta tesis, se busca proponer la creación de mayores oportunidades para los alumnos, con el objetivo de que tanto universidades como empresas colaboren para incentivar estos programas.

No obstante, esta idea no debe verse únicamente desde una perspectiva negativa, pues existe el riesgo de que las prácticas profesionales puedan derivar en explotación laboral. En algunos países, estos programas han sido utilizados por las empresas para abusar de los alumnos, asignándoles tareas que benefician directamente a la compañía sin brindarles un aprendizaje significativo. Por ello, es importante que la tesis enfatice que la intención principal es que los estudiantes se sientan motivados a integrarse al ámbito laboral desde una etapa temprana, pero en condiciones justas y enriquecedoras.

Antes de abordar este tema en profundidad, es necesario definir los conceptos clave: Servicio Social, Prácticas Profesionales, Seminarios y Guardias en la carrera de Medicina, así como analizar las implicaciones de la obligación de completar el Servicio Social dentro de la formación académica.

Servicio social

¿Qué es el servicio social? Citaremos a continuación el Reglamento General de Servicios Social de la UNAM, este reglamento menciona que el “Servicio Social” no solo es un requisito académico, sino que también cumple con una función social, ya que de manera directa permite que los estudiantes puedan contribuir con su conocimiento al desarrollo de la comunidad. Se trata de una actividad que fortalece esta formación profesional y la idea es de fomentar la responsabilidad social.

“Servicio Social se define como aquella actividad práctica realizada en forma temporal y obligatoria, previo a la obtención del título profesional, es decir, es una acción desempeñada por el alumno o pasante para extender a la sociedad los beneficios de la formación científica, humanística, tecnológica y cultural que ha recibido.

El servicio social reviste especial importancia en la medida en que se manifiesta como una fase de la formación académica, cuyo objetivo es articular el ejercicio de la profesión con el desarrollo social y con el mercado laboral, sin duda tiene una connotación ética y moral que se relaciona con un espíritu solidario.”³

En el contexto de la tesis, es importante destacar que el Servicio Social pudiese integrarse con programas de formación en empresas, este generando un beneficio mutuo para los alumnos.

La siguiente cita resalta lo siguiente: “*Actividad práctica realizada en forma temporal*”, lo que implica que el estudiante desempeña actividades de manera temporal en beneficio de la sociedad. Durante este proceso, desarrolla ciertas aptitudes y aplica los conocimientos y experiencias adquiridos en su carrera profesional, siempre con el objetivo de contribuir al bienestar de la sociedad mexicana.

Este servicio social es un requisito obligatorio antes de obtener el título profesional. Como se menciona en la cita: “*El servicio social reviste especial importancia en la medida*

³ Ciudad Universitaria, “ABC del Servicio Social” Febrero de 2016 Disponible en línea: <https://www.siients.unam.mx/serviciosocial/inicio.php?clave=ABCS#::~text=Con%20apego%20al%20Reglamento%20General,la%20sociedad%20los%20beneficios%20de> (Consulta: Septiembre 25, 2024).

en que se manifiesta como una fase de la formación académica”, lo que subraya su papel fundamental en la preparación del estudiante.

Dónde podemos aplicar el servicio social.

- Instituciones gubernamentales
- Organizaciones de la sociedad civil
- Centros de investigación
- Hospitales
- Instituciones educativas

Sumado a estos conceptos, también podemos agregar la importancia de la ética y la profesionalidad. El servicio social fomenta valores como la solidaridad, la responsabilidad y el compromiso social. A través de esta labor, se refuerza la importancia del ejercicio profesional con un enfoque ético y humano.

Este marco legal está respaldado por la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, relativa al ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México, que establece el cumplimiento del servicio social como una obligación profesional antes de obtener el título correspondiente.

En este sentido, el cumplimiento del servicio social es una obligación que forma parte del desarrollo profesional del alumno, tal como lo establece la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional en relación con el ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México.

“ARTICULO 52.- Todos los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta Ley, así como los profesionistas no mayores de 60 años, o impedidos por enfermedad grave, ejerzan o no, deberán prestar el servicio social en los términos de esta Ley.

ARTICULO 53.- Se entiende por servicio social el trabajo de carácter temporal y mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado.”⁴

El Artículo 53 de la ley, así como el Reglamento de Servicio Social de la UNAM, enfatizan el carácter temporal del servicio social para los estudiantes. Esto implica que existe una limitación en el tiempo dedicado a esta actividad, regulando su duración y aplicación dentro del ejercicio profesional del alumno.

Sin embargo, al analizar el Artículo 59 de la misma ley, se observa que, en ciertos casos, existe la posibilidad de recibir una remuneración económica, aunque sea mínima. Esto abre la puerta a reconocer el servicio social no solo como una obligación académica, sino también como una actividad que, en determinadas circunstancias, puede ser compensada económicamente.

“ARTICULO 59.- Cuando el servicio social absorba totalmente las actividades del estudiante o del profesionista, la remuneración respectiva deberá ser suficiente para satisfacer decorosamente sus necesidades.”⁵

Sin embargo, el artículo no define con precisión qué se entiende por “totalidad del tiempo” en una actividad estudiantil, lo que genera incertidumbre sobre el alcance de esta disposición. No obstante, al reconocer la posibilidad de una remuneración para cubrir necesidades básicas, se abre la puerta a la mejora de compensaciones en otras actividades como las prácticas profesionales.

Si bien el objetivo principal del servicio social es la formación del estudiante y su contribución a la sociedad sin esperar un pago a cambio, el artículo no excluye la posibilidad de recibir una retribución en ciertas circunstancias.

⁴ México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículos 52 y 53. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: [fecha de tu consulta]).

⁵ *Ibid.*, artículos 59

Después de citar la ley de la Ciudad de México, vamos a observar que hace mención la Ley de Educación del estado de Nuevo León citando lo siguiente:

“Artículo 58. Los estudiantes del nivel de licenciatura deberán prestar servicio social en los casos y términos señalados en la Ley y demás disposiciones reglamentarias correspondientes. En éstas, se preverá la prestación del servicio social como requisito previo para obtener el título profesional.

El servicio social se efectuará en actividades relacionadas con la formación profesional del estudiantado y con una orientación de beneficio social”⁶

En la ley de Nuevo León se menciona la obligatoriedad de presentar el servicio social para poder obtener el título de la licenciatura, pero también se hace mención de que debe tener una orientación de beneficio social.

¿Cuál es el objeto que debe tener el servicio social de los estudiantes? Según el artículo 3 del Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior en la República Mexicana dice lo siguiente:

“ARTICULO 30.- El servicio social de estudiantes tendrá por objeto

I.- Desarrollar en el prestador una conciencia de solidaridad y compromiso con la sociedad a la que pertenece.

II.- Convertir esta prestación en un verdadero acto de reciprocidad para con la misma, a través de los planes y programas del sector público.

III.- Contribuir a la formación académica y capacitación profesional del prestador del servicio social.”⁷

⁶ **Nuevo León, México.** Ley de Educación del Estado. (Última reforma). Artículo 58. Disponible en línea: Congreso del Estado de Nuevo León https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_educacion_del_estado/ (Consulta: [octubre, 15 2024]).

⁷ **México.** Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior en la República Mexicana. (D.O.F. 30 marzo 1981). Artículo 3. Disponible en línea: Secretaría de Educación Pública https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/5f29a659-4363-41d8-b7d2-f5886b9057c0/reglamento_servicio_social.pdf (Consulta: [octubre, 15 2024]).

Presentado todo lo anterior podemos destacar varios puntos en específico para poder distinguir el servicio social:

- primer punto debe ser en beneficio a la sociedad mexicana,
- este debe mantener una prestación de un servicio con base en los conocimientos limitados del estudiante para ofrecer una prestación de voluntad en este beneficio,
- No obstante, no se especifica que dicho trabajo deba ser no remunerado; lo que se indica es que, si esta labor requiere una parte significativa del tiempo del estudiante, debería ser compensada con al menos una remuneración mínima.

Con lo anterior mencionado podemos concluir que no va en contra de que el alumno pueda cumplir con el servicio social y que obtenga de este un pago por el cumplimiento de este, la idea que se busca en la tesis es que el alumno tenga algún incentivo para que el servicio social si tenga un trasfondo que no sea solo un trámite para graduarse.

Visto lo anterior vamos a exponer lo que podríamos decir que es lo contrario a este concepto de servicio social que es la práctica profesional donde si existe la posibilidad de que este si sea remunerado económicamente.

El servicio social tiene un impacto en cuanto al tema académico como al tema profesional, a través de esta actividad, los estudiantes no solo tienen una contribución a la comunidad de manera de conocimientos por medio los estudios, sino que también desarrollan habilidades clave para el futuro el cual construyen, podemos encuadrar que horas de servicio social, no solo es un beneficio social, sino una etapa formativa para la vida profesional.

Prácticas Profesionales

Como se ha mencionado anteriormente sobre el servicio social, ahora pasaremos al otro lado de la comparación que son las prácticas profesionales, primero para

contextualizar lo que son las prácticas profesionales citaremos a la Universidad Autónoma de Nuevo León:

“Se entiende por práctica profesional al conjunto de actividades formativas de carácter laboral que un estudiante de la universidad realiza en alguna organización receptora con el fin de consolidar las competencias adquiridas en el aula, y que se desarrollan en el sector público, social y privado.”⁸

Basándonos en la definición anterior, podemos destacar lo siguiente: el objetivo que plantea la Universidad Autónoma de Nuevo León respecto a las prácticas profesionales es que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos durante su carrera en un entorno laboral. Es decir, que una organización receptora pueda beneficiarse de la formación del estudiante de manera positiva y productiva.

Sin embargo, no se menciona si las prácticas profesionales deben ser remuneradas, ni se establece una distinción entre los sectores público, privado y social, a diferencia del servicio social, que sí tiene un enfoque claro hacia el ámbito público.

¿Existe una regulación federal sobre las prácticas profesionales?

No. A nivel federal, no hay una normativa específica que regule las prácticas profesionales como un requisito legal para la titulación. No obstante, algunas universidades las incluyen como obligatorias dentro de sus planes de estudio, dependiendo de la carrera.

Dado este contexto, surge la pregunta: ¿hacia dónde se quiere llegar con esta suposición?

⁸ Universidad Autónoma de Nuevo León. "¿Qué son las prácticas profesionales?". Disponible en línea: UANL <https://www.uanl.mx/fag/que-son-las-practicas-profesionales/> (Consulta: [octubre, 15 2024])

A continuación, se presentará una iniciativa con proyecto de decreto para reformar el Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de profesiones, con el objetivo de establecer una regulación más clara sobre este tema.

“...la primera, consiste en crear un mecanismo que permita a los jóvenes egresar de las universidades o escuelas de estudios superiores con una preparación integral, que abarque tanto la obtención de conocimientos teóricos como la experiencia en la aplicación práctica de los mismos.

Dicho mecanismo tendría la virtud de ser un medio idóneo para que, en ciertas carreras y de manera previa a la obtención de un título, sea posible valorar las capacidades, la preparación y las aptitudes del aspirante a ejercer determinada profesión. En ese sentido, lo que se pretende es garantizar que quien obtenga un título, es porque previamente demostró tener, además de los conocimientos teórico-prácticos, la responsabilidad e integridad ética para ofrecer y prestar sus servicios en beneficio de quienes lo requieran, haciéndose merecedor de considerarse como un “profesional”, lo cual haría de la práctica profesional una garantía de la calidad profesional.

Asimismo, contribuiría a fortalecer la excelencia en la formación académica, a revalorar las profesiones y abriría la brecha para combatir el desprestigio profesional, la negligencia y la irresponsabilidad de aquellos que llamándose “profesionales”, son la causa de los daños que padecen las personas que depositan en ellos su confianza, su patrimonio, su salud, su integridad su seguridad jurídica.

La segunda premisa tiene como objetivo provocar un campo de oportunidades para las y los jóvenes mexicanos; que la práctica profesional sea una puerta que les permita acceder a ofertas de trabajo, concretas y adecuadas a su perfil, ya que las instituciones públicas o privadas en las que se llevarían a cabo las prácticas, tendrían la ventaja de poder seleccionar, formar, evaluar y, en su caso, decidir la contratación de quienes demostraron ser idóneos para realizar determinada función, lo cual redundaría en un mutuo beneficio.

Para sostener la propuesta, es necesario establecer las diferencias de la práctica frente a las instituciones vigentes: la pasantía y el servicio social...”⁹

⁹México. Senado de la República. "Documento de la Gaceta del Senado". Disponible en línea: Senado de la República https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/59983 (Consulta: [octubre, 15 2024]).

Con base en lo anterior, lo que se busca es incentivar a que las universidades promuevan en los alumnos una preparación integral, de modo que su experiencia laboral les permita obtener el título con un valor agregado en su capacidad y en el desarrollo de las aptitudes que requieren para su profesión. El hecho de que se fomenten las prácticas profesionales permite que el alumno adquiera un nivel de competencias que demuestre el conocimiento teórico-práctico que la universidad le ha proporcionado a lo largo de su carrera.

Esto representa una nueva forma de beneficiar a los alumnos, ya que abre la brecha para combatir la negligencia e irresponsabilidad de aquellos profesionales que carecen de experiencia laboral y que, aun así, egresan y se titulan sin haber recibido una formación no solo académica, sino también práctica. ¿A qué quiero llegar con esto? A que las prácticas profesionales deberían ser obligatorias, al igual que el servicio social.

Pero esta obligatoriedad debe estar respaldada, con una compensación económica para que aquellos alumnos que practican estas experiencias laborales sean compensados por parte de las organizaciones privadas, públicas y sociales el obtener pasantes para el beneficio de ellas.

En cuanto a la segunda premisa pone como objeto el provocar un campo oportunidades para los jóvenes mexicanos para que aquellas prácticas profesionales sean como una ventaja que les permita acceder a estas ofertas de trabajo concretas y adecuadas a su perfil, ya que estas van moldeando a los estudiantes con base a su futuro, ya que las organizaciones o instituciones tendrían la ventaja de poder seleccionar y decidir la contratación de quienes demostraron ser idóneos para la realización de dicha función.

En anteriores párrafos se hizo menciona al término “Pasantía” lo cual significa lo siguiente:

“Forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación “Según la RAE¹⁰

Con base a lo anteriormente expuesto podemos decir que el término de pasante es igual al término de un practicante profesional, ya que también podemos basarnos en el artículo 84 de la Ley General de Salud que dice lo siguiente:

“Todos los PASANTES de las profesiones para la salud y sus ramas deberán prestar el servicio social en términos de las disposiciones legales...”¹¹ Cuál es la idea de este artículo hacer énfasis en el hecho de la palabra pasantes con su relación con servicio social.

Regularización de dichos conceptos

Los conceptos de servicio social y prácticas profesionales generalmente se regulan en la legislación educativa y laboral de cada país, en México el servicio social es regulado por la ley general de servicio social y la ley federal del trabajo, respectivamente. Además las instituciones educativas suelen tener sus propios reglamentos y normativas internas que especifican los requisitos y los procedimientos para llevar a cabo el servicio social. Aun así las prácticas profesionales son reguladas por los reglamentos internos de las universidades.

Además de dichas legislación educativas y laborales los lineamientos y sus regulaciones para este servicio social y estas prácticas profesionales también pueden ser especificados y regulados por organismos gubernamentales pertinentes como por ejemplo la secretaría de trabajo y la secretaria de previsión social.

Además de los convenios que suelen tener las universidades con empresas, instituciones públicas y organizaciones para facilitar la regulación de la práctica profesional y el servicio por parte de los estudiantes, comúnmente estos convenios

¹⁰ Real Academia Española. "Pasantía". En: *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Disponible en línea: RAE <https://dpej.rae.es/lema/pasant%C3%ADa> (Consulta: [octubre 20, 2024]).

¹¹ México. Ley General de Salud. (D.O.F. 7 febrero 1984/Última reforma [si aplica]). Artículo 84. Disponible en línea: Cámara de Diputados <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf> (Consulta: [octubre 20, 2024])

suelen incluir términos y condiciones que llevan a cabo esta regularización como por ejemplo en el reglamento de la Facultad Libre De Derecho De Monterrey “reglamento del servicio social” tiene un apartado en el cual habla sobre su reglamento interno sobre el servicio social, tiene por exposición los siguientes puntos:

- Ámbito de la aplicación
- Fines
- Requisitos materiales
- Requisitos territoriales
- Requisitos personales
- Requisitos académicos
- Requisitos temporales
- Otros requisitos

Qué nos quiere decir esto, que cada institución tiene su propio reglamento para temas de servicio social, Entonces es muy difícil encuadrar la regularización de los conceptos, pero para fines prácticos de esta tesis utilizaremos los anteriormente expuestos.

También en el caso de la Facultad Libre de Derecho, existe una materia donde para el cumplimiento de esta tienes que cumplir horas en el Centro Jurídico Gratuito, que podemos encontrar aquí, que los seminarios que tenemos a través de la carrera puedan ser materias donde no solo sean a través de la escuela si no sea a través de la práctica.

Pero como podemos lograr dicha idea, a través de programas donde incentiven a los alumnos con el cumplimiento de las prácticas profesionales.

Antecedentes acerca del tema

Para poder seguir con el tema de la situación actual en México, primero de ver antecedentes que nos puedan dar un contexto para el entendimiento de que situaciones ha pasado México a través de los años, como poder ver en la Ley de Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional, citaremos el artículo 52 donde dice lo siguiente:

“ARTICULO 52.- La práctica profesional de los pasantes se autorizará por la Dirección General de Profesiones cuando se satisfagan los requisitos siguientes”¹²

De lo anteriormente citado, podemos observar la figura como tal de la práctica profesional, ya existe su relación con el tema de pasantía, podríamos decir que es un antecedente a lo que queremos llegar, no tanto de fin histórico, pero si nos vamos al lado histórico podemos encontrar lo siguiente.

Sobre reformas educativas que promueven la conexión entre la educación y el mundo laboral, es el movimiento de educación vocacional y técnica que tuvo lugar en muchos países durante el siglo XX.

Por ejemplo, en Estados Unidos, la Ley Smith-Hughes de 1917 estableció programas de educación vocacional en las escuelas secundarias, con el objetivo de preparar a los jóvenes para ingresar directamente al mercado laboral con habilidades prácticas. Estos programas incluían pasantías y prácticas profesionales en empresas locales para que los estudiantes adquirieran experiencia práctica en el campo elegido.

Otro ejemplo son las reformas educativas en países europeos, como Alemania, que han promovido la formación profesional dual. En este sistema, los estudiantes combinan la formación teórica en las escuelas vocacionales con la formación práctica en empresas, lo que les permite adquirir habilidades directamente aplicables en el lugar de trabajo.

¹² **México.** Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional. (D.O.F. 5 abril 2018). Artículo 52. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LRArt5C_050418.pdf (Consulta: [octubre 20, 2024])

Estos ejemplos ilustran cómo las reformas educativas del siglo XX han buscado integrar la educación con el mundo laboral, proporcionando a los estudiantes oportunidades concretas para desarrollar habilidades prácticas y experiencia laboral relevante.

SITUACIÓN ACTUAL EN MÉXICO

En México no se encuentra una legislación o sistema de pasantías y prácticas a nivel nacional. Sin embargo, esto no significa que no estén disponibles. Un estudiante mexicano puede prepararse para el mercado laboral poco antes de terminar sus estudios superiores a través de la práctica profesional, que está integrada en el plan de estudios al que está inscrito.

“La Ley Federal del Trabajo no contempla las prácticas profesionales, ya que no se trata de un trabajo remunerativo, sin embargo, hay otras fuentes como el Reglamento para la Prestación del Servicio Social que contiene información clave que determina las normas al respecto tanto para estudiantes nacionales como extranjeros.”¹³

Como lo menciona el autor de la cita anterior, no contempla, pero si hay reglamentos donde se pueda ver como se determinan normas, esto en mi opinión deja libre a que las universidades puedan regular de manera libre esta cuestión, es decir ellos tienen la libertad de poder poner que tipos de servicios sociales son aptos para su cumplimiento de la universidad.

La práctica profesional en México es una parte obligatoria en muchas carreras. En aquellas donde no es obligatoria, los estudiantes pueden optar por realizarla como un complemento a su formación, aunque esto no afectará su titulación como en el primer caso.

Cada universidad establece sus propias normativas al respecto. En la mayoría de las carreras donde la práctica profesional es obligatoria, hay reglas comunes que deben cumplirse al realizar esta actividad.

¹³ **Carlos Díaz de León.** "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

Las prácticas profesionales en México son requisitos previos para obtener el título en muchas carreras. Estas prácticas implican actividades relacionadas con el campo de estudio del alumno, ya sea en empresas u organizaciones públicas o privadas.

Muchas empresas e instituciones cuentan con convenios para la incorporación de practicantes, aunque esto no implica una relación laboral entre la empresa y el estudiante.

Generalmente, empresas e instituciones públicas y privadas e incluso organizaciones no gubernamentales, cuentan con convenios específicos para la incorporación de practicantes en sus estructuras de trabajo. Esto no implica, de ni ninguna forma, una relación laboral entre empresa y alumno. Así se especifica en el mismo Reglamento para la Prestación del Servicio Social en su Capítulo II:

“La prestación de este servicio por ser de naturaleza social no podrá emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, ni otorgará categoría de trabajador al prestador del servicio.”¹⁴

Como menciona el autor, la prestación del servicio su naturaleza social es de cubrir las necesidades laborales, ya que no otorgaría ningún tipo de servicio a su prestador.

En el marco de la Ley Federal del Trabajo no se consideran a las prácticas profesionales ya que no se trata de un trabajo remunerativo y subordinado, por lo que no serán sujetos de relación laboral y por consiguiente no tendrán ni derechos obligaciones que contempla dicha ley.

Tratándose de Prácticas Profesionales, Servicio Social o cualquier nombre con el que se designe a estudiantes que deseen o deban prestar servicios para contribuir a la formación académica y capacitación profesional, la prestación de éste Servicio no podrá emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral y debe tratarse de estudiantes que hayan cubierto mínimo el 70% de los créditos académicos.¹⁵

¹⁴ **Carlos Díaz de León.** "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

¹⁵ **Carlos Díaz de León.** "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

Se establece un requisito académico mínimo para que los estudiantes puedan realizar estas actividades: haber completado al menos el 70% de los créditos de su carrera. Esto significa que solo aquellos alumnos que ya tengan un nivel avanzado en su formación pueden participar, asegurando que cuentan con los conocimientos necesarios para desempeñar su labor de manera efectiva, pero por que esperar a que se complete el 70% de la carrera para poder desempeñar actividades, en alguna empresa, por crear oportunidades laborales con cuestiones básicas para el desempeño de los estudiantes, cuando tengan esas ganas de querer empezar a laboral a una edad más temprana.

Citare el siguiente reglamento “03-30-81 REGLAMENTO” en donde podemos ver los articulo 7,8 y 9 donde habla sobre la prestación de un servicio social,

El artículo 7 establece que el servicio social es de naturaleza social y no puede usarse para cubrir necesidades laborales o institucionales, ni convierte al prestador en trabajador.

El artículo 8 menciona que los programas de servicio social deben contar con los elementos administrativos, económicos, estímulos y apoyos mínimos para cumplir sus objetivos.

El artículo 9 señala que los estudiantes deben haber completado al menos el 70% de sus créditos académicos para poder realizar su servicio social, y esta comprobación debe ser emitida por su institución educativa.

“ARTICULO 7o.- La prestación de este servicio por ser de naturaleza social no podrá emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, ni otorgará categoría de trabajador al prestador del servicio.

ARTICULO 8o.- Los programas del servicio social regulados este ordenamiento proveerán, tanto en lo administrativo como en lo económico, de los elementos mínimos, así como de los estímulos y apoyos necesarios para la realización de sus objetivos.

ARTICULO 9o.- Para que el estudiante preste su servicio social deberá comprobar previamente haber cubierto, cuando menos un setenta por ciento de los créditos académicos

*previstos en el programa de estudios correspondiente. Dicha comprobación deberá proporcionarla la institución de educación superior donde el interesado esté cursando sus estudios.*¹⁶

Para que la práctica profesional sea aprobada, la organización y la institución educativa deben firmar un convenio. De lo contrario, el estudiante no podrá realizar su práctica en esa empresa.

El estudiante puede proponer la organización donde realizará su práctica o elegirla de los contactos que la universidad tenga con empresas del país.

Si el estudiante ya trabaja y su labor está relacionada con su carrera, puede validar su trabajo como práctica profesional. Lo mismo aplica para los becarios universitarios, los emprendedores o aquellos que realizan sus prácticas en el extranjero.

Es importante señalar que el estudiante debe dedicar un mínimo de 4 horas y un máximo de 8 horas diarias durante 5 días a la semana a sus prácticas, además de cumplir con un total de 400 horas (dependiendo de la institución). En caso de recibir compensación económica, esta se considera una subvención y no un salario.

En el contexto mexicano, la práctica profesional es una etapa importante en la formación de los estudiantes, proporcionándoles la experiencia necesaria para ingresar al mercado laboral con confianza.

¹⁶ https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/5f29a659-4363-41d8-b7d2-f5886b9057c0/reglamento_servicio_social.pdf COMO SE CITA ESTO?

DERECHO COMPARADO

El derecho comparado es una herramienta fundamental para analizar y comprender cómo diferentes países regulan aspectos similares en el ámbito laboral y educativo. En este capítulo, se examina cómo se manejan las prácticas profesionales y el servicio social en distintos países, comparando sus enfoques y normativas. A través de la revisión de legislaciones en países como Chile, Estados Unidos, Argentina, Italia, España, y Europa, se puede observar la diversidad de perspectivas sobre la remuneración, la formación académica y la protección social de los estudiantes.

En este análisis quedaremos sobre las diferencias significativas sobre la cuestión de la obligatoriedad de la remuneración, la duración de las practicas como primer punto a discusión, los beneficios que podemos establecer en los pasantes, como para los estudiantes como para las empresas.

También vamos a discutir sobre las implicaciones de los sistemas internacionales sobre que retos y que obstáculos podemos encontrar con cuestiones de las oportunidades de regular dicho concepto, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos de los estudiantes y su inserción en el mundo laboral.

Los modelos que se aplican en diferentes países ayudan a ver qué prácticas podrían funcionar bien en México. Esto puede ayudar a encontrar un equilibrio entre lo que los estudiantes aprenden en la universidad y las oportunidades de trabajo que tienen mientras están estudiando.

Chile

En Chile, la ley establece que los pagos deben hacerse en dinero y si el trabajador lo pide, puede recibir el pago por cheque o transferencia bancaria sin costo para él. También, el empleador debe entregar un comprobante con los detalles del pago y las deducciones. Aunque no hay una regulación fija para los sueldos de las prácticas

profesionales, los salarios promedio han aumentado, especialmente para los técnicos y los jóvenes con habilidades digitales. Las empresas valoran mucho a los jóvenes con estos conocimientos, lo que afecta positivamente los salarios en áreas como tecnología y automotriz

A continuación nos basaremos en la legislación chilena para analizar la regularización de las remuneraciones y después analizaremos cada uno de los artículos citados.

Art. 54. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas. 371

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancaria a su nombre, o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él. 372

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. 373

Art. 54 bis. Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad de este en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo¹⁷

¹⁷ Chile. Dirección del Trabajo. [CODIGO DEL TRABAJO]. Artículo 54. Disponible en línea: Dirección del Trabajo https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf (Consulta: [27 octubre del 2024]).

En base lo anterior podemos ver que la regularización de la ley chilena, podemos observar que existe dicha remuneración económica con el ámbito de los trabajos, esto es muy diferente, ya que lo que se establece es sobre el trabajo, pero a continuación presentaremos un artículo de revista acerca de cómo se manejan las prácticas profesionales, en el país de Chile.

"El salario promedio de un profesional en práctica es de \$180 mil mensuales, levemente por debajo lo que ofrecido el año pasado. Mientras que entre los técnicos la cifra llega a \$150 mil, un 13% más que la medición anterior cuando promedió \$130 mil, según FirstJob. "Los técnicos han tomado relevancia. Varios de nuestros clientes para una misma vacante buscan ese perfil o estudiantes profesionales, pues los encuentran al mismo nivel en cuanto a aptitudes", señala Giraudo."¹⁸

En este párrafo podemos ver como en Chile si existe un "salario promedio", lo importante es mencionar que no existe una regulación tal cual, pero los convenios que tienen las universidades con las organizaciones sean privadas o públicas, es también un tema sobresaliente el hecho de cómo se manejan las fichas de porcentajes de pagos en cuestión de los clientes. Como por ejemplo se pone, el rango de edades es muy importante, ya que la juventud es como se menciona que existe este interés por parte las empresas, ya que tienen un valor agregado, como su manejo digital.

En Telefónica, por ejemplo, están interesados en jóvenes de hasta 25 años que dominen preferentemente un idioma adicional al nativo, como inglés o portugués. "Además, está muy valorado el manejo digital. Se prefieren talentos con potencial, dinámicos, proactivos y con ganas de crecer", agrega Guillén.

En términos de industria, las prácticas mejor remuneradas están en el rubro automotor (\$250 mil) y de tecnología (\$219 mil). "El mercado automotor ha crecido mucho, por lo que puede haber una necesidad por estos puestos. En el área de informática las firmas cada vez buscan perfiles más específicos y escasos por la competitividad del negocio", dice Giraudo.

¹⁸ **México.**[Sueldo Promedio De Practicas Profesionales Borda Los \$180 Mil Y El 40% De Esos Trabajos Es Por Tres Meses]. Disponible en línea: Vlex <https://app.vlex.com/search/jurisdictio:n;EA,MX/%22Practicas+profesionales%22/vid/698495645> (Consulta: [27 octubre del 2024])

Estados Unidos

Estados Unidos es un país muy importante si hablamos sobre derecho comparado, mucha de las decisiones y de la forma en que México se lleva a cabo o se ve influenciado es gracias a nuestro vecino, esto nos permite tener la cercanía y poder estudiar como ellos llevan a cabo el tema de las practicas profesionales.

También por lo que estudie acerca de este país podemos ver que es un país bastante desarrollado en cuestión de las prácticas profesionales llamado “internships”.

“Does that mean unpaid internships are legal? The short answer is yes, as long as the intern, not the employer, is the “primary beneficiary” of the work arrangement. This question is difficult because of its subjectivity; interns and employers may have differing views on who benefits most from the arrangement. Couple this ambiguity with the different state regulations, and the costs for employers can often outweigh the benefits.”¹⁹

En Estados Unidos podemos observar que las pasantías sin necesidad de ser remuneradas económicamente pueden ser legales es si, pero existe un tipo de discrepancia como lo menciona en la cita anterior, con el hecho de que el “beneficiario principal” sea quien acuerde el trato laboral, haciendo esto un poco complicado con el hecho de que siempre es difícil poner la subjetividad de los intereses de cada sujeto.

Se menciona los costos que tiene uno como empleador, no solo económicos, sino que a largo plazo al empleador también es un costo, ya que la enseñanza y la necesidad en poner en práctica a los pasantes, también es importante esto

“It may be tempting to assume that all unpaid internships are mutually beneficial; otherwise, why would anyone accept an unpaid internship? However, an intern’s willingness to work without a paycheck does not necessarily make that work legal or ethical. Businesses are responsible for ensuring their unpaid internships are genuinely beneficial to interns. Citing

¹⁹ **Siri Hedreen.** "Are Unpaid Internships Legal?". En: *Business News Daily*. Disponible en línea: <https://www.businessnewsdaily.com/15161-are-unpaid-internships-legal.html#what-are-the-risks-of-hiring-unpaid-interns> (Consulta: [27 de octubre del 2024]) “¿Eso significa que las prácticas no remuneradas son legales? La respuesta corta es sí, siempre y cuando el interno, y no el empleador, sea el “beneficiario principal” del acuerdo laboral. Esta pregunta es difícil debido a su subjetividad; tanto los internos como los empleadores pueden tener opiniones diferentes sobre quién se beneficia más del acuerdo. Sumado a esta ambigüedad, las diferentes regulaciones estatales hacen que los costos para los empleadores a menudo superen los beneficios”

“mutual benefits” alone wouldn’t cut it in a court of law; what matters is who benefits more. That answer may depend on which party you ask.

The U.S. Department of Labor addresses this subjective question with a flexible seven-part primary beneficiary test, updated from a more rigid six-point test in 2018. Note that the test is for for-profit companies only; public sector and nonprofit organizations are held to separate standards, depending on whether their interns are categorized as volunteers or employees.”²⁰

Lo que quisiera rescatar de esta cita es el “beneficio mutuo” que podemos ver entre ambas partes, entre el empleador y empleado, de qué forma nos lo presenta el artículo, esto se me hace de máximo interés, ya que no sería lógico que el tribunal de justicia determine quien se ve más beneficiado de las partes, esto siempre será vista o la opinión será mayor o menor dependiendo de quien cuente su lado de la historia. Podemos decir que si el pasante es el beneficiario principal solamente si se cumplen algunos de los siguientes puntos.

- El pasante es consciente de que no recibirá retribución alguna.
- La enseñanza recibida es semejante a la instrucción otorgada en una institución educativa.
- La pasantía está enlazada al programa educativo actual del pasante (por ejemplo, el pasante obtiene créditos académicos).
- La pasantía se ajusta al calendario académico de los pasantes.
- La pasantía se limita al período en el cual el pasante adquiere un aprendizaje valioso.

²⁰ **Ibíd** “Puede ser tentador suponer que todas las prácticas no remuneradas son mutuamente beneficiosas; de lo contrario, ¿por qué alguien aceptaría una práctica sin salario? Sin embargo, la disposición de un interno a trabajar sin un sueldo no necesariamente hace que ese trabajo sea legal o ético. Las empresas son responsables de garantizar que sus prácticas no remuneradas sean realmente beneficiosas para los internos. Solo mencionar los “beneficios mutuos” no sería suficiente en un tribunal de justicia; lo que importa es quién se beneficia más. Esa respuesta puede depender de a quién le preguntes. El Departamento de Trabajo de EE. UU. aborda esta pregunta subjetiva con una prueba flexible de siete partes para determinar al “beneficiario principal”, actualizada desde una prueba más rígida de seis puntos en 2018. Cabe señalar que esta prueba solo aplica para empresas con fines de lucro; las organizaciones del sector público y sin fines de lucro tienen estándares diferentes, dependiendo de si sus internos se clasifican como voluntarios o empleados.

- La labor del pasante complementa (no sustituye) las labores de los empleados existentes, a la par que proporciona un aprendizaje valioso.
- Se reconoce que las prácticas no otorgan garantía de empleo al término de estas

Argentina

La duración mínima para la labor social tiene un promedio de 2 meses y hasta un máximo de 12 meses, aunque existe la posibilidad de renovarlas por 6 meses más. Periodo donde el joven tiene un horario de no más de 6 horas al día o de 12 horas semanales, con la posibilidad del pago de una retribución o la asignación de algún estímulo, en ambos casos fijo y determinado por el convenio colectivo de la actividad correspondiente, pero que nunca podrá constituir un salario. Los jóvenes pueden realizar estas pasantías en empresas privadas o en organismos públicos y deben tener una edad mínima de 18 años.

Los principales objetivos de este tipo de contratos son:

- Servir al proceso de orientación profesional, mejorando las posibilidades de inserción laboral.
- Constituir un nexo entre la producción y la educación.
- Complementar la formación académica.
- Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales.
- Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.

Italia

Italia tiene un sistema de educación superior bien establecido, con universidades de renombre mundial que ofrecen una amplia variedad de programas académicos. En cuanto a las prácticas profesionales, estas son una parte importante del proceso de formación, especialmente para los estudiantes universitarios. Aunque el país cuenta con una legislación que regula las prácticas y las pasantías, la remuneración y las condiciones laborales pueden variar dependiendo del sector y de los acuerdos entre las universidades y las empresas. Las prácticas suelen ser una oportunidad valiosa para los estudiantes, permitiéndoles adquirir experiencia práctica y establecer contactos profesionales en sus campos de estudio.

- *Prácticas obligatorias (tirocini curricolari): promovidas por las universidades, las escuelas y los centros de formación profesional. Son todas las experiencias que tienen lugar dentro de un curso formal de estudios o de formación.*
- *Prácticas formativas y de orientación o prácticas laborales (tirocini formativi e di orientamento): están diseñadas para facilitar la elección de carrera, con la finalidad de contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral. Los destinatarios son personas que han obtenido un título dentro de los 12 meses anteriores. Su duración no puede ser superior a seis meses.*
- *Prácticas de inserción al mercado laboral o para la reinserción (tirocini di inserimento/reinserimento): estas prácticas también están dirigidas a las personas con discapacidad. Su duración no puede ser superior a doce meses.²¹*

Podemos dividir en tres tipos de prácticas “obligatorias, formativas y orientación e inserción al mundo laboral, se me hace muy interesante la división de estas ya que presenta tres formas muy interesantes para poder crear un tipo de formación, por que

²¹ Para mayor información sobre las prácticas en Italia puede verse la ponencia “Tirocini: una mappatura completa”, presentada en la Conferencia Internacional Internship and Traineeship for Students and Young People, Training, School-to-Work Transition or Exploitation? (Bérgamo, 25-26 de octubre de 2013) por U. Buratti y F. Fazio, disponible en: <http://prezi.com/jpkmxwldnwmc/tirocini-una-mappatura-completa/>. “**Prácticas obligatorias (tirocini curricolari):** promovidas por universidades, escuelas y centros de formación profesional. Son todas las experiencias que ocurren dentro de un curso formal de estudios o formación.

“**Prácticas formativas y de orientación o prácticas laborales (tirocini formativi e di orientamento):** diseñadas para facilitar la elección de carrera, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con el mundo laboral. Están dirigidas a personas que han obtenido un título en los 12 meses previos. Su duración no puede superar los seis meses.

“**Prácticas de inserción al mercado laboral o para la reinserción (tirocini di inserimento/reinserimento):** estas prácticas también están dirigidas a personas con discapacidad. Su duración no puede superar los doce meses.

divide tres conceptos que pueden ser dependiendo de la intención del alumno y de la materia que necesite cursar para poder llevar a cabo su titulación.

España

Presentaremos a continuación a la forma en que se llevan a cabo las pasantías en el país de España, este siendo uno de los países que también tiene una regularización como en Estados Unidos, nos lleva a ver como las empresas con las universidades debe tener la formalidad de poder establecer con los estudiantes que buscan estas oportunidades de empleo, por lo consiguiente citaremos a esta revista española donde hace referencia de los “Contratos de Pasantías”

“Una vez hecha la formalización, la empresa tiene un plazo de 10 días para comunicarla al SEPE.

La duración del contrato de prácticas debe ser como mínimo de 6 meses y como máximo de 12 meses. Otra modificación dentro de la Reforma Laboral 2022 es que solo se puede hacer hasta una prórroga (que no debe ser inferior al período del contrato original) si el contrato inicial era menor al año, ya que, en total, no puede sumar más que eso.

Podemos ver como en España se busca un mínimo de meses para que el contrato de pasantía si sea realmente es respetado y no se crea esa explotación laboral que pueden estar expuestos los estudiantes.

En caso de baja, se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato y, si al llegar al final del contrato, el trabajador continúa prestando sus servicios, dicho contrato se entenderá como prorrogado automáticamente.

Por otro lado, en este modelo de contrato de prácticas también existe un período de prueba correspondiente a un mes, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.

En cuanto a la retribución, antes de la Reforma Laboral se permitía pagar un 60% el primer año y un 75% el segundo del salario fijado que le corresponde a un trabajador que desempeñe el mismo trabajo y no tenga contrato de prácticas. Con la nueva Reforma Laboral el salario de contrato de prácticas se determina dentro del convenio colectivo aplicable en la empresa o en

su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

La forma en que será remunerado el pasante es un tema de suma importancia, ya que puede diferir significativamente de los métodos tradicionales de compensación que, en Estados Unidos, ya que aquí si se establece un porcentaje de los pagos que deben de ser realizados. Creando así una relación laboral para los estudiantes. Dejando también claro que en España no es obligatorio el cumplimiento de las prácticas profesionales, pero siempre dejando abierto la posibilidad de que las universidades puedan estipularlo en los reglamentos para su cumplimiento.

Si la jornada es a tiempo parcial, el salario se tendrá que reducir en función a las horas que se trabaje. Esto es lo mínimo que el empleado con contrato de prácticas debe recibir, pero la empresa puede aumentar el porcentaje en la medida que quiera. Eso sí, nunca puede ser inferior a la establecida para el contrato para la formación ni al Salario Mínimo Interprofesional (14.000,00 euros para trabajadores con jornada completa).

El contrato se dará por terminado cuando finalice el período que se estableció en el momento de la formalización de este. Sin embargo, tanto la empresa como el trabajador pueden dar por finalizado el contrato con 15 días de preaviso si dicho contrato es superior a 1 año (si este aviso no se lleva cabo, la empresa u el trabajador perderán esos 15 días de salario/trabajo).

Europa

A continuación, explicaremos las diferentes redes para la fomentación de empleo, y a la circulación en cuestión de Europa

“flexibilidad de la oferta formativa: la nueva ley organizará la formación en cinco niveles, de la A a la E, de tal forma que diferencia dificultad y duración y se adapta a la necesidad de los

*trabajadores. No será necesario cursar un ciclo formativo completo, sino que se podrán realizar pequeñas formaciones y cursos de especialización.*²²

Como podemos ver en este párrafo, podemos observar que se crea la duración y la dificultad y su duración en tema de la necesidad, este empleado para la posibilidad de poder ofrecer las pequeñas formaciones de dichas ofertas formativas.

*Papel de las empresas: serán determinantes y desempeñarán un rol que nunca antes habían tenido. Tendrán la posibilidad de asumir como mínimo el 35% de la formación de un joven que elija hacer un módulo de FP, por lo que las prácticas en las empresas aumentarán, un aspecto muy demandado tanto por los estudiantes como las empresas que reciben al final de los estudios trabajadores sin la formación adecuada para realizar el trabajo ofertado.*²³

Podemos observar que las empresas desempeñarán un papel que nunca antes se les había asumido tendrán la posibilidad de que el 35% de la formación del joven a través de su carrera se da través de las organizaciones privadas públicas y sociales esto aumentará a que las prácticas en las empresas, con el fin de que los alumnos salgan con un nivel de preparación mayor a la que si no hubieran implementado este nuevo rol por parte de las empresas.

*Sueldo: las prácticas en las empresas podrán ser remuneradas, tendrán contrato laboral, no estarían sujetos al horario escolar y cobrarían lo que determine en ese momento el salario mínimo interprofesional (en este momento 965 euros). Eso sí, este cambio no será inmediato, sino que las empresas tendrán hasta 2028 para adaptarse a estos contratos en sustitución de las becas actuales.*²⁴

Como podemos ver en este párrafo se toca el tema importante de esta tesis el punto del sueldo las prácticas en las empresas deberían de ser remuneradas como base en un contrato laboral, que estaría sujeto a las oportunidades escolares en cuestión de sus horarios, lo que se puede ver aquí es que el salario mínimo de un interprofesional

²² [nombre del autor pendiente]. "Nueva Ley FP en 2022: ¿cuándo entra en vigor, cómo funciona y cuánto se cobra?". En: *Diario AS*. 18 de diciembre de 2021. Disponible en línea: https://as.com/diarioas/2021/12/18/actualidad/1639819321_649054.html (Consulta: [27 de octubre del 2024]

²³ *Ibíd*

²⁴ *Ibíd*

“pasante” es él es el punto al que queremos llegar, ya que aquí se menciona que este cambio no podría ser inmediato, sino que las empresas tienen hasta cierto plazo para poder adaptarse a esta situación en cuestión de las becas actuales. Esto es de suma importancia a los alumnos, ya que apoya económicamente su participación en las prácticas profesionales

FP dual: la formación seguirá siendo dual, es decir, continuará habiendo formación en las empresas, pero habrá dos tipos: la Dual General, en la que como hasta ahora el estudiantes realiza el 25-35% de su formación en empresas, sin que haya contrato ni remuneración; y por otro lado la Dual Intensiva, en la que la empresa asumirá del 35% al 50% de la formación y en este caso sí habrá contrato, nómina y cotización a la Seguridad Social.²⁵

Podemos ver que el plan de formación por parte de la universidad de gobierno sigue siendo una formación dual a qué hace referencia a esto como a que continúen habiendo formación en empresas y en universidades, lo que se busca es que esta dualidad sea 25-35% donde esa formación sea sin el fin de una remuneración y el 35-50% se busca que este sí obtenga una remuneración económica. Además, se busca que exista un contrato formal, que el pasante esté en nómina y que se realice una cotización a la seguridad social.

Creo que esta dualidad es la esencia de la tesis, ya que se busca que, en un inicio, la labor del estudiante tenga únicamente fines educativos y no esté motivada por una remuneración. Sin embargo, conforme avanzan los semestres o cursos, se brinda apoyo económico a los estudiantes para incentivar su interés en combinar el trabajo con sus estudios.

Internacionalización: la nueva ley busca que los alumnos se formen en una lengua extranjera e incluso ofrece la posibilidad de cursar prácticas en centros de trabajo de otros países²⁶.

²⁵ [nombre del autor pendiente]. "Nueva Ley FP en 2022: ¿cuándo entra en vigor, cómo funciona y cuánto se cobra?". En: *Diario AS*. 18 de diciembre de 2021. Disponible en línea: https://as.com/diarioas/2021/12/18/actualidad/1639819321_649054.html (Consulta: [27 de octubre del 2024]

²⁶ Ibid

Esta internacionalización hace la conexión de que los estudiantes tengan oportunidades en empresas de diferentes lugares, ya que con esta experiencia que tienen los alumnos puede crear estas oportunidades.

La siguiente cita será sobre la sinergia de la universidad buscaremos sobre la colaboración de los siguientes proyectos.

*Sinergias con la universidad: se busca con este nuevo texto mayor relación entra la universidad y los ciclos formativos, un aspecto que ahora se echa en falta. Se impulsarán nuevos modelos de colaboración o desarrollo de proyectos de forma conjunta.*²⁷

Este punto hace referencia a que se busca crear estos ciclos formativos en donde se impulsa el desarrollo total del alumno por parte de las prácticas profesionales, el hecho de que las organizaciones busquen a las universidades puede ser de gran apoyo gracias a que crea esta rotación (que debe de estar regulada) para el beneficio no solo de los alumnos, sino también por parte de las empresas, creo que este artículo nos explica muy bien la funcionalidad que deben de crear para beneficio para ambas partes.

*Posibilidad de convalidar experiencia por títulos: el Ministerio de Educación también admitirá con esta ley que se pueda convalidar la experiencia obtenida en una empresa por títulos, de tal forma que un trabajador con experiencia demostrable en un sector pueda canjearla por un título.*²⁸

La experiencia en títulos no es algo que se practique en México, sin duda alguna es muy buena forma de incentivar a los alumnos de trabajar en su etapa de la carrera, ya que sí convalidadas un título agregando un valor extra por el hecho de tener una experiencia profesional, ayudaría mucho a la motivación de trabajar en esta etapa.

²⁷ [nombre del autor pendiente]. "Nueva Ley FP en 2022: ¿cuándo entra en vigor, cómo funciona y cuánto se cobra?". En: *Diario AS*. 18 de diciembre de 2021. Disponible en línea: https://as.com/diarioas/2021/12/18/actualidad/1639819321_649054.html (Consulta: [27 de octubre del 2024]

²⁸ Ibid

Lo que ayudaría mucho sería la regulación y la protección por parte del gobierno a las instituciones universitarias para los convenios con las organizaciones y así darles también una protección de seguridad social, a los trabajadores en cuestión.

En esta tesis no solo se busca la remuneración económica, sino que se busca la protección de aquellos estudiantes, que quieren trabajar de forma formal en su etapa universitaria.

EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES Y LAS HORAS DE SERVICIO SOCIAL

Como anteriormente fueron presentadas las definiciones sobre los conceptos en cuestión, podemos destacar los siguientes para realizar dicha comparación, el servicio social, es una forma en que el alumno está obligado a realizar una labor para la sociedad sin la necesidad de recibir algo a cambio, sino que el fin de este es que sea en beneficio y sin pago (remuneración) al estudiante. Mientras tanto en cuestión de las prácticas profesionales, lo que se busca en este es que el alumno exponga lo aprendido a través de su carrera universitaria, para su aplicación en el trabajo.

Lo que se busca en este capítulo es la unión de estos dos servicios, que exige la universidad, y que, en la índole del beneficio social, sea una opción también el poner en como su cambio las prácticas profesionales, como por ejemplo en la Secretaria de Turismo te ofrecen esta dualidad.

“La Secretaría de Turismo (SECTUR), ofrece el Programa de Servicio Social y Prácticas Profesionales a quienes se encuentren cursando o sean egresados de escuelas públicas y particulares de nivel superior y nivel medio superior.

Las áreas que integran la SECTUR desarrollan programas en los cuales los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos al mismo tiempo que se fomenta en ellos una conciencia de solidaridad con la comunidad a la que pertenecen además de interrelacionarse con otros estudiantes de distintas disciplinas involucrados también en el logro de los proyectos asignados.

La duración del Servicio Social es de 480 horas en un periodo mínimo de 6 meses y máximo de 2 años realizando 4 horas consecutivas diarias.

La duración de la Prácticas Profesionales dependerá de la reglamentación de la institución educativa”²⁹

Se puede observar que la Secretaría de Turismo ofrece la dualidad de poder cursar, lo que requiera el alumno en cuestión ya sea de prácticas profesionales y servicio social, pero el fin es lo que se busca.

En el último párrafo podemos ver como crea por parte de Secretaria la dualidad, que ellos te acreditan, el porcentaje de 480 horas o la duración de las prácticas profesionales, ya dependiendo en la necesidad de cada estudiante, en el siguiente artículo vamos a encontrar el requisito para poder obtener el título profesional.

“ARTICULO 9o.- Para que pueda registrarse un título profesional expedido por institución que no forme parte del sistema educativo nacional será necesario que la Secretaría de Educación Pública revalide, en su caso, los estudios correspondientes y que el interesado acredite haber prestado el servicio social.”³⁰

Podemos ver que en el artículo 9 de la ley de “Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México” propone que el interesado acredite haber prestado el servicio social, para poder obtener el título de su licenciatura, también se puede buscar que para poder concluir sus estudios, sea también por medio de las prácticas profesionales.

ARTICULO 56.- Los profesionistas prestarán por riguroso turno, a través del Colegio respectivo, servicio social consistente en la resolución de consultas, ejecución de trabajos y aportación de datos obtenidos como resultado de sus investigaciones o del ejercicio profesional.

²⁹ México. Secretaría de Turismo. "Servicio Social y Prácticas Profesionales". Disponible en línea: SECTUR <https://www.sectur.gob.mx/conoce-la-sectur/procedimientos/servicio-social-y-practicas-profesionales/> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

³⁰ México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículo 9. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

*ARTICULO 59.- Cuando el servicio social absorba totalmente las actividades del estudiante o del profesionista, la remuneración respectiva deberá ser suficiente para satisfacer decorosamente sus necesidades*³¹

En el artículo 56 de la Ley General de Bienes Nacionales habla sobre los profesionistas que prestan el servicio, pero podemos agarrar el último párrafo para poder implementar el fin de la tesis que dice *“Aportación de datos obtenidos como resultados de sus investigaciones o del ejercicio profesional”* El hecho de que se implemente el ejercicio profesional podemos similar que también es aceptable el hecho de poner en práctica otra forma de compensar el servicio social.

Y basándonos en el artículo 59 de la misma ley se nos presenta la idea de poder hacer una compensación, cuando el servicio social absorba la totalidad de las actividades del estudiante. No se niega que exista una posibilidad de poder tener una compensación, este sujeto a interpretación de poder saber que es *“absorber la totalidad”* del tiempo.

*“¿Sinergia o Explotación?”*³²

Esto lo podemos dar como una idea de además de la experiencia que tiene los alumnos por parte del empleador, también se busca que el fin de que se crea una relación de trabajo por medio de los alumnos y patrones, es que existe como tal una relación de trabajo. Esto basándonos en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que hace mención de las siguientes obligaciones.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

³¹ **México.** Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículo 59. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

³² **Rault Duvernoy, Bertrand Emile Joseph.** "Prácticas Profesionales: ¿Sinergia o explotación?". 21 de marzo de 2018. Disponible en línea: Ibero Puebla <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3588/Sol%20de%20Puebla%20Rault%20Bertrand%20Emile%20Joseph%2021%20de%20marzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;³³

Lo que se busca resaltar en este artículo que se cita es la fracción segunda a la séptima donde se hacen menciones de algunas de las obligaciones del patrón hacia los trabajadores:

Todo esto son en los supuestos de que, si existe esta relación de trabajo, entre que el estudiante y el patrón en cuestión labore en la empresa.

³³ México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículo 59. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Fracción primera: En la empresa existen normas que, como patrón, tienes la obligación de cumplir, ya que forman parte de las disposiciones internas de la organización.

Fracción segunda se refiere a la obligación del empleador de pagar a sus trabajadores los salarios y las indemnizaciones de acuerdo con lo establecido en las normas laborales vigentes en la empresa o establecimiento. Esto implica que los trabajadores deben recibir el salario acordado por su trabajo realizado y cualquier compensación adicional que les corresponda, como indemnizaciones por despido o prestaciones sociales.

Fracción tercera establece que el empleador debe proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar su trabajo. Estos deben ser de buena calidad y estar en buen estado. Además, el empleador está obligado a reponerlos cuando dejen de ser eficientes. Es importante destacar que el empleador no puede exigir ninguna indemnización por el desgaste natural de estos elementos de trabajo.

Este punto establece que el empleador debe proporcionar un lugar seguro para que los trabajadores guarden sus instrumentos y útiles de trabajo, siempre que sea necesario que permanezcan en el lugar donde prestan sus servicios. Además, el empleador no puede retener estos elementos como garantía o indemnización. Asimismo, el empleador debe llevar un registro de los instrumentos o útiles de trabajo, el cual debe ser proporcionado al trabajador cuando lo solicite.

Fracción quinta establece que el empleador debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en los diferentes lugares de trabajo, como casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo similares. En los establecimientos industriales, esta disposición se aplica siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.

Fracción séptima que el empleador está obligado a emitir una constancia escrita cada quince días, a solicitud de los trabajadores, en la que se detalle el número de días trabajados y el salario percibido durante ese período. Esta constancia es importante para que los trabajadores tengan un registro de sus ingresos y puedan hacer seguimiento de su situación laboral y salarial.

PASANTIAS

El análisis de la siguiente tesis indica que, en el Estado de México, los pasantes en derecho no pueden intervenir como patronos en asuntos judiciales cuando hay más de tres abogados titulados disponibles en la jurisdicción. Esto se debe a que la legislación procesal civil exige que el patrocinio judicial lo ejerzan únicamente abogados con título legítimo.

Cuando hay al menos tres abogados titulados en el lugar donde se instaure un juicio, las partes deben acudir a su patrocinio, lo que excluye a los pasantes como representantes en litigios. Sin embargo, no prohíbe totalmente la participación de pasantes en el ejercicio profesional del derecho, solo restringe su actuación en procedimientos jurisdiccionales.

“PASANTES EN DERECHO. POR REGLA GENERAL CARECEN DE AUTORIZACIÓN PARA INTERVENIR COMO PATRONOS EN ASUNTOS JUDICIALES (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Conforme a la legislación procesal civil del Estado de México, cuando en el lugar donde se instaure un procedimiento judicial hubieren radicados más de tres abogados con título legítimo, las partes interesadas deben acudir a su patrocinio. Ante tal perspectiva, no es conforme a la ley que en asuntos de dicha naturaleza intervengan pasantes en derecho con el carácter de patronos, pues el código citado exige que el patrocinio judicial se desempeñe por abogado con título legítimo. Sin embargo, ello no implica una prohibición absoluta, pues de una interpretación armónica de dicha legislación adjetiva con la Ley del Ejercicio Profesional en el Estado de México, se desprende que la pasantía se puede ejercer en otras áreas, no jurisdiccionales, siempre y cuando no exista disposición en contrario.”³⁴

Sin embargo, la tesis también deja abierta la posibilidad de que los pasantes ejerzan su profesión en otras áreas no jurisdiccionales, siempre que no haya una disposición legal que lo prohíba. Esto sugiere que la pasantía en derecho tiene un campo de acción limitado en el ámbito judicial, pero puede ser aprovechada en funciones auxiliares o administrativas dentro del ejercicio profesional.

³⁴ Seguridad social. Cuando la naturaleza de la relación laboral impida al trabajador acreditar la existencia del vínculo, bastará la confesión ficta por falta de contestación de la demanda, sin prueba en contrario, para que se considere actualizada la obligación del patrón de incorporarlo al régimen relativo. Jurisprudencia. Común. (SJF y su Gaceta: Décima Época, Registro: 191377, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 16 de septiembre de 2022). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/191377>.

En relación con nuestro tema, esta tesis refuerza la importancia de que los estudiantes de derecho realicen prácticas profesionales que complementen su formación teórica, para el desempeño profesional. También pone en evidencia que, aunque los pasantes pueden adquirir experiencia en ciertas áreas, su participación en litigios está restringida por la normativa estatal, lo que subraya la necesidad de contar con una preparación integral antes de obtener el título y ejercer plenamente la profesión.

También lo que quiero resaltar con esta tesis, es el hecho de que la ley si prevé de cierta manera de que el alumno tenga y pueda, poner en práctica su conocimiento, siempre y cuando sea autorizado por los abogados en cuestión.

Como también podemos poner en comparación es la medicina, puede aplicar algo similar, ya que deben realizar internados y servicio social antes de obtener su título y cédula profesional. Durante esta etapa, su práctica está regulada y supervisada por médicos titulados.

Lo anterior fundamentado con el fundamento de la restricción para que pasantes en derecho actúen como representantes en procedimientos judiciales en el Estado de México se encuentra en el Artículo 1.93 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México.

En general, un pasante de medicina puede:

- Realizar actividades médicas bajo supervisión.
- Atender pacientes en ciertas condiciones, pero sin tomar decisiones críticas sin autorización.
- Trabajar en áreas como salud pública, consulta externa y hospitales.

Sin embargo, no pueden:

- Realizar cirugías de manera independiente.

- Prescribir ciertos medicamentos sin supervisión.
- Ejercer la medicina de manera autónoma sin cédula profesional.

Al igual que en derecho, se busca que los estudiantes adquieran experiencia práctica antes de ser médicos titulados, pero con restricciones que garanticen la seguridad del paciente.

Cuando en un lugar haya al menos tres abogados con título legítimo, las partes deben acudir a su patrocinio, lo que excluye a los pasantes en derecho de intervenir como patronos en asuntos judiciales. No obstante, esto no implica una prohibición absoluta de la práctica de los pasantes, ya que pueden ejercer en otras áreas no jurisdiccionales, siempre que no exista una disposición en contrario.

Un caso análogo se presenta en el ámbito médico, donde los estudiantes deben completar internados y servicio social antes de obtener su título y cédula profesional. Durante este período, su práctica es supervisada por médicos titulados, lo que garantiza que aún no ejerzan de manera independiente hasta cumplir con todos los requisitos legales y académicos necesarios, presentando lo anterior con base a la siguiente tesis para poder dar un contexto de lo citado.

SEGURIDAD SOCIAL. CUANDO LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL IMPIDA AL TRABAJADOR ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL VÍNCULO, BASTARÁ LA CONFESIÓN FICTA POR FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, SIN PRUEBA EN CONTRARIO, PARA QUE SE CONSIDERE ACTUALIZADA LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INCORPORARLO AL RÉGIMEN RELATIVO.

Hechos: En un juicio laboral la prestación reclamada por la actora consistió en el derecho a gozar de la seguridad social en su calidad de mesera; la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante el silencio de las demandadas, al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, determinó condenarlas. Contra esa resolución, éstas promovieron juicio de amparo directo.

Ello es así, ya que tratándose del derecho fundamental a la salud, es preponderante que se atienda a las circunstancias específicas y, sobre todo, al desequilibrio procesal entre las partes, pues aun cuando la autoridad laboral tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas y formular alegatos conforme a los artículos 880, 881, 882, 884 y 885 de la citada ley, debe analizar las circunstancias particulares de cada caso concreto y ponderar la garantía al derecho

constitucionalmente reconocido en los artículos 1o., 4o. y 123 constitucionales, así como en los diversos 6, numeral 1 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981. Así, de la lectura concatenada de los citados preceptos se advierten los derechos a la salud y a la seguridad social como parte de la protección constitucional, así como la obligación del Estado de garantizar su observancia, mientras que se establece la Ley del Seguro Social como de utilidad pública, la cual prevé un régimen obligatorio de seguridad social que se integra con aportaciones tripartitas del Estado, patrón y trabajador, que impone a la parte patronal la obligación de incorporar a sus trabajadores a aquél y pagar las cuotas respectivas. Sin embargo, cuando el patrón no lleva a cabo la incorporación del trabajador, éste puede hacerlo, pero si carece de la documentación relativa al contrato y recibos de pago, es evidente que estará en imposibilidad para ello y la única vía por la que puede optar es la judicial, precisamente para que sea el órgano jurisdiccional el que determine la existencia del nexo laboral y la consecuente obligación del patrón de inscribirlo. En ese sentido, la confesión ficta por falta de contestación de la demanda, sin prueba en contrario que la desvirtúe, es idónea y suficiente para acreditar el vínculo laboral y, por ende, la obligación del patrón de incorporar al trabajador al indicado régimen, aunque no haya exhibido un documento, como recibo de pago o algún otro indicio de la relación de trabajo, porque es atribuirle la prueba de un hecho positivo, y basta que en los hechos de su demanda señale la actividad que realiza, el nombre del patrón, el lugar donde presta sus servicios, el horario, así como su salario, y que le atribuye la omisión de darlo de alta para que, atendiendo a la tutela laboral que pretende, la Junta, conforme al caso concreto y en específico a la situación de desventaja en que se encuentra el actor (la naturaleza informal del empleo) y la ponderación constitucional del derecho a la salud, garantice su incorporación a la seguridad social.³⁵

Si bien las prácticas profesionales tienen un fin formativo, algunas empresas o despachos pueden abusar de esta figura para evitar contratar formalmente a los practicantes, privándolos de derechos laborales como el acceso a la seguridad social. Esta tesis refuerza la idea de que, si una persona presta un servicio bajo las condiciones de una relación laboral (horario, subordinación, pago), el empleador tiene la obligación de registrarlo en el seguro social, independientemente de si cuenta con un contrato escrito o no.

³⁵ **Condiciones generales de trabajo. Son nulas aquellas que impliquen la renuncia de derechos reconocidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.** Jurisprudencia. Común. (SJF y su Gaceta: Décima Época, Registro: 2025937, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 24 de noviembre de 2023). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025937>.

En este contexto, podría abrirse la posibilidad de que los practicantes, si se demuestra que sus funciones exceden el mero aprendizaje y constituyen trabajo subordinado, puedan exigir su incorporación al régimen de seguridad social. Esto fortalecería la protección de los estudiantes en su etapa de formación profesional, evitando que sean utilizados como mano de obra gratuita o sin derechos laborales.

RELACIÓN LABORAL

En la siguiente imagen muestra una tabla con las obligaciones de las tres partes involucradas en un programa de prácticas profesionales: la institución educativa, la empresa y el alumno (becario).

- Institución educativa: Debe formalizar el convenio con la empresa, asignar un tutor al estudiante y supervisar su desempeño a través de informes.
- Empresa: Se encarga de coordinar y supervisar las actividades del becario, proporcionarle herramientas necesarias y evaluar su desempeño.
- Alumno (becario): Debe cumplir con las tareas asignadas, justificar faltas, acatar normas y elaborar informes sobre su experiencia.

Este esquema busca garantizar un desarrollo adecuado de las prácticas, asegurando la responsabilidad compartida entre todas las partes.

	Obligaciones
Institución educativa	Celebrar con la empresa interesada el convenio de prácticas profesionales respectivo designar al estudiante un tutor escolar, quien se encargará de vigilar el cumplimiento de las actividades que les sean asignadas, y solicitar al alumno los informes mensuales y finales de las prácticas profesionales, previamente evaluadas por su tutor escolar y la propia compañía
Empresa	Celebrar con la institución educativa el convenio de prácticas profesionales correspondiente nombrar a un coordinador (trabajador de la propia organización) para que supervise las actividades desarrolladas por el estudiante impartir un curso de inducción al becario, con el propósito de que conozca las áreas y los procesos de trabajo del establecimiento y su organización asignar las actividades a desarrollar por el becario durante el ejercicio de las prácticas proporcionar los elementos y las herramientas indispensables para el buen desarrollo de las prácticas definir las medidas disciplinarias aplicables por faltas o infracciones cometidas por el alumno y hacerlas del conocimiento de la institución educativa, y elaborar el reporte o la carta de liberación de las prácticas profesionales al finalizarlas
Alumno (Becario)	cumplir con las horas y tareas designadas por la empresa justificar las faltas que hubiese tenido respetar y acatar las órdenes de sus tutores y la reglamentación interna de la empresa elaborar los informes mensuales y final de las prácticas realizadas, los cuales deben estar firmados por el coordinador en la empresa, y entregar los informes de sus actividades a la institución educativa

36

¿Qué documentos deben elaborarse para darle formalidad al programa de prácticas profesionales?

³⁶ Hernández Lara, Juan Carlos. "Todo sobre las prácticas profesionales". Disponible en línea: LinkedIn <https://www.linkedin.com/pulse/todo-sobre-las-pr%C3%A1cticas-profesionales-juan-carlos-hern%C3%A1ndez-lara/> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Como en este tipo de programas intervienen la institución educativa, la empresa y el alumno, necesariamente requiere otorgárseles formalidad con el propósito de asentar por escrito las bases de los mismos, la responsabilidad de las partes y los alcances legales de las prácticas.

Los documentos soporte, así como la finalidad de su elaboración, son:

- *carta de intención: tiene como propósito lograr el desarrollo de las prácticas profesionales por parte de los estudiantes*
- *convenio para la implementación de las prácticas profesionales: en éste se establecen las reglas de compromisos respecto a cómo se llevarán a cabo las prácticas profesionales*
- *carta de presentación: con este escrito la institución educativa presenta formalmente a la empresa al estudiante que realizará las prácticas profesionales*
- *carta de aceptación: la empresa notifica a la institución educativa la aceptación del alumno propuesto por ésta en el programa de prácticas profesionales³⁷*

Carta de intención: Una carta de intención, también conocida como carta de intención o carta de compromiso, es un documento en el que una persona o entidad expresa su voluntad de realizar una determinada acción o alcanzar un acuerdo futuro con otra parte. Aunque no tiene el mismo peso legal que un contrato formal, una carta de intención sirve como una declaración formal de intenciones y puede sentar las bases para negociaciones posteriores.

Un convenio para la implementación de prácticas profesionales es un acuerdo formal entre una institución educativa (como una universidad o instituto técnico) y una empresa u organización. Este convenio establece los términos y condiciones bajo los cuales los estudiantes realizarán prácticas profesionales en la empresa como parte de su formación académica. un convenio para la implementación de prácticas profesionales es un documento fundamental que establece los términos y condiciones para que los estudiantes realicen prácticas en una empresa como parte de su formación académica.

³⁷ Ibid.

Este convenio garantiza que las prácticas se lleven a cabo de manera estructurada y beneficiosa tanto para los estudiantes como para la empresa.

Una carta de presentación es un documento que acompaña a tu currículum vitae (CV) y que se envía a una empresa u organización cuando estás solicitando un empleo o una oportunidad académica, como una pasantía o una beca. Su objetivo principal es presentarte formalmente ante el empleador o la institución educativa y destacar por qué eres el candidato ideal para el puesto o la oportunidad en cuestión.

Una carta de aceptación es un documento formal en el que una persona o entidad confirma su aceptación de una oferta, propuesta o invitación. Esta carta suele ser utilizada en diferentes contextos, como aceptar una oferta de empleo, una admisión a una institución educativa, una invitación a un evento, entre otros.

“Como en este tipo de programas intervienen la institución educativa, la empresa y el alumno, necesariamente requiere otorgárseles formalidad con el propósito de asentar por escrito las bases de los mismos, la responsabilidad de las partes y los alcances legales de las prácticas.

Los documentos soporte que sugiero que se utilicen, así como la finalidad de su elaboración, son:

1) Carta de intención: tiene como propósito lograr el desarrollo de las prácticas profesionales por parte de los estudiantes.

2) Convenio para la implementación de las prácticas profesionales: en éste se establecen las reglas de compromisos respecto a cómo se llevarán a cabo las prácticas profesionales.

3) Carta de presentación: con este escrito la institución educativa presenta formalmente a la empresa al estudiante que realizará las prácticas profesionales.

4) Carta de aceptación: la empresa notifica a la institución educativa la aceptación del alumno propuesto por ésta en el programa de prácticas profesionales.”³⁸

³⁸ [Silvia Cartujano Escobar]. "Documental que avala la no existencia de relación laboral en las prácticas profesionales". En: *La Unión*. Disponible en línea: <https://www.launion.com.mx/opinion/actualidad-fiscal/noticias/33701-documental-que-avala-la-no-existencia-de-relaci%C3%B3n-laboral-en-las-pr%C3%A1cticas-profesionales.html#:~:text=El%20Acuerdo%20del%20Consejo%20T%C3%A9cnico,no%20deber%C3%A1n%20ser%20inscritos%20en> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Podemos ver que también la opción de que no forme una relación formal entre el patrón y estudiante, podemos crear una carta o un convenio entre las universidades y las empresas para que si existe esa formalidad y se pueda establecer ahí las prestaciones que el patrón tiene con sus empleadores. Lo que se busca como el objetivo de que los estudiantes tengan una práctica profesional, es desarrollar y poner en práctica esos programas que tienen como fin el desarrollo de la vida profesional, también me gustaría para este capítulo ya que se habla sobre la relación laboral, citar el siguiente artículo de la siguiente Ley Federal del Trabajo

Artículo 20.- 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.³⁹

Como se hace referencia en el primer párrafo se entiende por relación de trabajo cualquier acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, esto es lo que debemos de resaltar, que esta relación debe ser renumerada.

También como si existe dicha subordinación entre el estudiante y el patrón si debe de existir esa relación de trabajo.

También como se hace mención del artículo 21 de la siguiente Ley Federal del Trabajo se presume la existencia del contrato y de relación de trabajo cuando en este haya una persona que presta un trabajo y otro en el que lo recibe. La formalidad de que exista una relación no exime el cumplimiento de dicho contrato.

³⁹ **México.** Ley Federal del Trabajo. (D.O.F. 1 abril 1970/Última reforma, Artículo 20. Disponible en línea: Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024).

Sin embargo, no existe ninguna disposición en donde se obligue al patrón donde tenga que dar una ayuda económica a los practicantes, sin embargo la idea de la tesis es que se tome como postura de que si existe, la relación de trabajo. También una cuestión que deberíamos ver que si los practicantes deben de afiliarse al seguro social.

“El Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS número 361 963, de fecha 13 de diciembre de 1972, en la fracción I establece que “los estudiantes becados por las empresas, aun cuando desarrollen las prácticas en centro de trabajo, no son sujetos del régimen del Seguro Social obligatorio; por tanto, no deberán ser inscritos en el mismo como trabajadores de las empresas donde realicen dichas prácticas”.⁴⁰

Por cuestión del patrón no hay necesidad de tener que dar de alta a los estudiantes a el IMSS, aunque lo mencionado anteriormente no exime que están desprotegidos los estudiantes de los temas de atención médica, de acuerdo con el decreto, existe cierto régimen obligatorio por parte del IMSS para parte de que se vea por los intereses de los alumnos.

“Decreto por el que se incorporan al Régimen Obligatorio del Seguro Social; por lo que corresponde a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad, a las personas que cursen estudios de los tipos medio superior y superior en instituciones educativas del Estado y que no cuenten con la misma o similar protección por parte del propio Instituto o cualquier otra Institución de Seguridad Social” de fecha 14 de septiembre de 1998.

Los requisitos a cumplir para ser sujetos de este beneficio son los siguientes:

- *cursar estudios de nivel medio superior o superior en uno de los planteles del Sistema Educativo Nacional*
- *proporcionar directamente o a través de la institución educativa la información requerida por el IMSS, y*

⁴⁰ [Silvia Cartujano Escobar]. "Documental que avala la no existencia de relación laboral en las prácticas profesionales". En: *La Unión*. Disponible en línea: <https://www.launion.com.mx/opinion/actualidad-fiscal/noticias/33701-documental-que-avala-la-no-existencia-de-relaci%C3%B3n-laboral-en-las-pr%C3%A1cticas-profesionales.html#:~:text=El%20Acuerdo%20del%20Consejo%20T%C3%A9cnico,no%20deber%C3%A1n%20ser%20inscritos%20en> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

- *no contar con ningún tipo de protección de seguridad social*⁴¹

⁴¹ **México.** Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. "Conoce las obligaciones que tienen los patrones dentro de las relaciones laborales". Disponible en línea: PROFEDET <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conoce-las-obligaciones-que-tienen-los-patrones-dentro-de-las-relaciones-laborales?idiom=es> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

A continuación, son algunas propuestas que podemos dar para el tema en cuestión.

1. Regulación Legal y Normativa

- Modificación de la legislación para garantizar que los practicantes y pasantes tengan acceso a la seguridad social si realizan actividades laborales, por medio de prestaciones, para poder ver por el interés de los alumnos, desventajas que podemos encontrar para este punto, el que los patrones no quieran tener esa relación formal con los trabajadores.
- Creación de un marco normativo que distinga claramente entre prácticas formativas y relaciones laborales encubiertas, para que no exista esa laguna de cierta forma,
- Establecimiento de sanciones para empleadores que utilicen a los pasantes como trabajadores sin reconocer sus derechos laborales, para que se formalice, pero como se hace mención en el primer punto lograr, que un patrón quiera crear esa relación laboral con un pasante sería difícil, por eso el promover en la norma.

2. Implementación de Programas de Seguridad Social para Pasantes

- Incorporación obligatoria de los pasantes a un régimen de seguridad social especial que cubra riesgos laborales, salud y retiro.
- Creación de convenios entre universidades y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para inscribir a los estudiantes que realicen prácticas profesionales,
- Desarrollo de un fondo de seguridad social para pasantes financiado con aportaciones del Estado, empleadores y universidades.

3. Transparencia y Supervisión de las Prácticas Profesionales

- Implementación de mecanismos de supervisión por parte de las universidades para verificar que las prácticas sean formativas y no laborales encubiertas, y también que exista el compromiso por parte de la universidad de si tener aquellos mecanismos.
- Creación de un registro nacional de pasantes donde se monitoreen sus actividades, duración de la práctica y condiciones en las que se desempeñan, y que sean valoradas por la universidad en cuestión, por decirlo de una manera que lleven una bitácora, donde puedan poner lo que están haciendo los alumnos con cuestiones laborales.
- Revisión periódica de las empresas y organismos que reciben practicantes para garantizar que cumplen con los acuerdos de formación.

4. Mejora de las Condiciones Laborales de los Pasantes

- Definición de una jornada máxima para pasantes que evite la explotación laboral, en caso de una jornada completa se compone de 8 horas diarias, que en el caso de los estudiantes las jornadas sean paulatinas, a que me refiero con esto, que sean horarios partidos.
- Establecimiento de un salario mínimo o apoyo económico obligatorio para los pasantes que realicen actividades laborales.
- Inclusión de beneficios adicionales como seguro de accidentes, acceso a capacitación y posibilidad de contratación tras finalizar la práctica, aunque sea un poco más formal este punto, puede crear también de manera una relación laboral mayor con la empresa, ya que el alumno va a sentir que la empresa está viendo por sus interés no solo monetarios, si no personales.

5. Derechos y Deberes de los Pasantes

- Creación de una carta de derechos del pasante, que defina sus garantías y protecciones durante el periodo de prácticas.
- Establecimiento de mecanismos de denuncia para pasantes que consideren que sus derechos están siendo vulnerados.
- Capacitación a estudiantes sobre sus derechos y obligaciones antes de iniciar sus prácticas y que estén enterados de las cosas que van a laborar en su trabajo, porque luego sucede que empiezan a obtener un grado mayor de responsabilidades, que comprometen a los alumnos a cumplir con las exigencias de los patrones.

6. Participación de Universidades y Empresas en la Protección del Pasante

- Fomento de convenios entre universidades y empresas para garantizar que los pasantes reciban beneficios y no sean explotados.
- Creación de oficinas de apoyo en cada universidad para asesorar a estudiantes sobre condiciones laborales. (apoyo por parte de los maestros)
- Requerimiento de certificaciones para empresas que deseen recibir pasantes, garantizando que cumplen con estándares éticos y formativos.

7. Uso de Tecnología para la Regulación de Prácticas

- Implementación de herramientas de denuncia anónima en línea para evitar represalias contra pasantes que reporten abusos.

8. Reformas en el Ámbito Judicial para Proteger a los Pasantes

- Inclusión de los pasantes en los criterios judiciales sobre seguridad social y relaciones laborales encubiertas, ya que las mayorías de reformas solo ven por los intereses de los trabajadores formal, pero también existe la figura de “Trabajo Informal”

Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.⁴²

- Aplicación de la presunción de relación laboral en favor del pasante cuando se cumplan ciertos criterios de subordinación y jornada laboral.

9. Educación y Concientización sobre Derechos Laborales

- Incorporación de materias en las universidades sobre derechos laborales y seguridad social.
- Creación de asociaciones de pasantes que defiendan sus derechos y promuevan mejoras en la regulación de las prácticas profesionales, como por ejemplo comunidades donde los alumnos que tenga trabajo puedan compartir su experiencia laboral, o ventajas que tienen ellos al momento de realizar su desempeño profesional.

10. Beneficios a Empresas que Cumplan con Buenas Prácticas

- Incentivos fiscales para empresas que brinden seguridad social y condiciones justas a los pasantes.
- Reconocimiento público a empleadores que implementen modelos ejemplares de formación profesional.

⁴² Organización Internacional del Trabajo, CINTEFOR. “Modelo de Proyección de Empleo para Colombia” septiembre, 2012. Disponible en línea: EMPLEO INFORMAL < <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366> > Consulta 15/02/2025.

- Certificación oficial para empresas que cumplan con normativas de calidad en prácticas profesionales.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta tesis analizamos la diferenciación entre las prácticas profesionales y el servicio social, así como su regulación y remuneración económica, se ha podido destacar que la importancia de establecer marcos normativos claros que protejan los derechos de los estudiantes y aseguren una formación integral antes de su incorporación al mundo laboral. Se ha evidenciado que, si bien ambas figuras tienen propósitos distintos, ambas deben evolucionar para responder a las necesidades actuales del mercado laboral y a las expectativas de los estudiantes. Para poder así incentivar a que esta formación que estamos hablando sea más recurrente a través de no solo la carrera de derecho si no a través de todas las carreras.

En primer lugar, se ha determinado que las prácticas profesionales cumplen un papel fundamental en la formación de los estudiantes, al permitirles aplicar conocimientos teóricos en un entorno real de trabajo. Esto es muy importante, para desenvolverse en ese entorno profesional, También por experiencia propia, podemos decir que cuando el alumno tiene empleo y estudia, los conceptos vistos en clase empiezan a verlo de una manera diferente, ya con un ojo profesional por decirlo de una manera. Sin embargo, la falta de regulación y supervisión ha llevado en algunos casos a la explotación laboral de los practicantes, quienes realizan actividades sustancialmente laborales sin recibir una compensación justa o beneficios sociales.

Para evitar esta problemática, es esencial que se establezcan mecanismos que garanticen una compensación adecuada y la afiliación de los practicantes a la seguridad social, cuando su labor implique una relación de subordinación y dependencia con la empresa, con el apoyo de la universidad, para poder de manera indirecta los alumnos se sientan respaldados por la institución.

Por otro lado, el servicio social ha sido concebido como una actividad de carácter obligatorio, cuyo fin primordial es la contribución a la sociedad. A pesar de ello, es necesario reformar su estructura para que el beneficio no sea unilateral, sino que los

estudiantes también obtengan una retribución, ya sea económica o en especie, por el tiempo y esfuerzo que dedican. La posibilidad de integrar el servicio social con programas de prácticas profesionales remuneradas dentro de organismos gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro podría ser una estrategia efectiva para brindar mejores condiciones a los estudiantes y fortalecer su desarrollo profesional.

Además, el análisis de las regulaciones en otros países nos ha dado oportunidad de que podrían implementarse en México para mejorar la situación de los practicantes. En países como España y Alemania, las prácticas profesionales están reguladas de manera que los estudiantes reciben un salario proporcional y cuentan con acceso a la seguridad social, dejando que también en varios empleos puede haber lagunas donde los patrones se inclinan a esas. Adaptar este tipo de medidas al contexto mexicano podría representar un gran avance en la protección de los derechos de los practicantes y en la mejora de la calidad de su formación profesional.

Otro punto clave identificado en esta investigación es la necesidad de una mayor vinculación entre las universidades y las empresas. Es fundamental que las instituciones educativas establezcan convenios con empresas e instituciones públicas y privadas para garantizar que las prácticas profesionales sean efectivamente formativas y que los estudiantes no sean utilizados como mano de obra gratuita. Asimismo, es importante que se promueva la creación de centros de asesoría para los estudiantes dentro de las universidades, donde puedan recibir orientación sobre sus derechos y responsabilidades durante las prácticas profesionales.

En cuanto a la seguridad social, la jurisprudencia analizada ha dejado en claro que, cuando un trabajador no puede demostrar la existencia de una relación laboral debido a la informalidad del empleo, basta la confesión ficta por falta de contestación de la demanda para considerar actualizada la obligación del patrón de incorporarlo al régimen de seguridad social.

Este criterio podría aplicarse en el caso de los practicantes, en situaciones donde se demuestre que cumplen con un horario fijo, reciben órdenes directas y realizan

actividades fundamentales para la empresa, lo que evidenciaría una relación de subordinación que debería ser reconocida legalmente. Este caso siendo cuando exista una explotación laboral y el patrón no quiere reconocer los derechos que tiene el estudiante.

Este punto se me hace de suma importancia, ya que se puede crear un precedente donde el alumno, que tiene un trabajo formal, pero no se le recompense de manera justa o no se le reconozca esa relación de trabajo que se tiene, podemos crear esa relación jurídica.

Finalmente, es fundamental que las universidades y el gobierno trabajen en conjunto para establecer normativas que protejan a los practicantes y fomenten prácticas profesionales dignas y equitativas.

Se recomienda la creación de un marco normativo que regule la duración de las prácticas, los derechos y obligaciones de los estudiantes y empresas, y los mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de estos lineamientos.

Asimismo, es importante incentivar a las empresas a ofrecer compensaciones justas a los practicantes, a través de incentivos fiscales o reconocimientos oficiales.

En conclusión, las prácticas profesionales y el servicio social son herramientas clave en la formación de los estudiantes, pero su estructura actual requiere reformas que garanticen condiciones justas y equitativas.

La implementación de regulaciones claras, la supervisión efectiva por parte de las universidades y la promoción de la seguridad social para los practicantes son pasos esenciales para asegurar que estos programas cumplan con su propósito formativo sin menoscabar los derechos de los estudiantes. Es tarea de todos los actores involucrados gobierno, universidades y sector empresarial trabajar en conjunto para construir un sistema de prácticas profesionales y servicio social que realmente beneficie tanto a los estudiantes como a la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA

1.) Doctrina

Staff. Forbes. "Prácticas profesionales, ¿trampa laboral?", octubre 3, 2013. Disponible en línea: **Economía Y Finanzas**. <https://forbes.com.mx/practicas-profesionales-trampa-laboral/> (Consulta: Septiembre 18, 2024)

Ciudad Universitaria, "ABC del Servicio Social" Febrero de 2016 Disponible en línea: <https://www.siients.unam.mx/serviciosocial/inicio.php?clave=ABCSS#:~:text=Con%20apego%20al%20Reglamento%20General,la%20sociedad%20los%20beneficios%20de> (Consulta: Septiembre 25, 2024).

Universidad Autónoma de Nuevo León. "¿Qué son las prácticas profesionales?". Disponible en línea: UANL <https://www.uanl.mx/fag/que-son-las-practicas-profesionales/> (Consulta: [octubre, 15 2024])

México. Senado de la República. "Documento de la Gaceta del Senado". Disponible en línea: Senado de la República https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/59983 (Consulta: [octubre, 15 2024]).

Real Academia Española. "Pasantía". En: *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Disponible en línea: RAE <https://dpej.rae.es/lema/pasant%C3%ADa> (Consulta: [octubre 20, 2024]).

Carlos Díaz de Leon. "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

Carlos Díaz de Leon. "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

Carlos Díaz de Leon. "Las prácticas profesionales en México para nacionales y extranjeros". En: *DMG Capital Humano*. 20 de mayo de 2019. Disponible en línea: <http://dmgcapitalhumano.com/2019/05/20/las-practicas-profesionales-en-mexico-para-nacionales-y-extranjeros/> (Consulta: 10 de febrero de 2025).

México. [Sueldo Promedio De Practicas Profesionales Bordea Los \$180 Mil Y El 40% De Esos Trabajos Es Por Tres Meses]. Disponible en línea: Vlex <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:;EA,MX/%22Practicas+profesionales%22/vid/698495645> (Consulta: [27 octubre del 2024])

Siri Hedreen. "Are Unpaid Internships Legal?". En: *Business News Daily*. Disponible en línea: <https://www.businessnewsdaily.com/15161-are-unpaid-internships-legal.html#what-are-the-risks-of-hiring-unpaid-interns> (Consulta: [27 de octubre del 2024])

Siri Hedreen. "Are Unpaid Internships Legal?". En: *Business News Daily*. Disponible en línea: <https://www.businessnewsdaily.com/15161-are-unpaid-internships-legal.html#what-are-the-risks-of-hiring-unpaid-interns> (Consulta: [27 octubre del 2024])

[nombre del autor pendiente]. "Nueva Ley FP en 2022: ¿cuándo entra en vigor, cómo funciona y cuánto se cobra?". En: *Diario AS*. 18 de diciembre de 2021. Disponible en línea: https://as.com/diarioas/2021/12/18/actualidad/1639819321_649054.html (Consulta: [27 de octubre del 2024])

México. Secretaría de Turismo. "Servicio Social y Prácticas Profesionales". Disponible en línea: SECTUR <https://www.sectur.gob.mx/conoce-la-sectur/procedimientos/servicio-social-y-practicas-profesionales/> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Rault Duvernoy, Bertrand Emile Joseph. "Prácticas Profesionales: ¿Sinergia o explotación?". 21 de marzo de 2018. Disponible en línea: <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3588/Sol%20de%20Puebla%20Rault%20Bertrand%20Emile%20Joseph%2021%20de%20marzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Hernández Lara, Juan Carlos. "Todo sobre las prácticas profesionales". Disponible en línea: LinkedIn <https://www.linkedin.com/pulse/todo-sobre-las-pr%C3%A1cticas-profesionales-juan-carlos-hern%C3%A1ndez-lara/> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

¹ **[Silvia Cartujano Escobar].** "Documental que avala la no existencia de relación laboral en las prácticas profesionales". En: *La Unión*. Disponible en línea: <https://www.launion.com.mx/opinion/actualidad-fiscal/noticias/33701-documental-que-avala-la-no-existencia-de-relaci%C3%B3n-laboral-en-las-pr%C3%A1cticas-profesionales.html#:~:text=El%20Acuerdo%20del%20Consejo%20T%C3%A9cnico,no%20deber%C3%A1n%20ser%20inscritos%20en> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

Silvia Cartujano Escobar]. "Documental que avala la no existencia de relación laboral en las prácticas profesionales". En: *La Unión*. Disponible en línea: <https://www.launion.com.mx/opinion/actualidad-fiscal/noticias/33701-documental-que-avala-la-no-existencia-de-relaci%C3%B3n-laboral-en-las-pr%C3%A1cticas-profesionales.html#:~:text=El%20Acuerdo%20del%20Consejo%20T%C3%A9cnico,no%20deber%C3%A1n%20ser%20inscritos%20en> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

México. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. "Conoce las obligaciones que tienen los patrones dentro de las relaciones laborales". Disponible en línea: PROFEDET <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conoce-las-obligaciones-que-tienen-los-patrones-dentro-de-las-relaciones-laborales?idiom=es> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

2.) Legislación

México. Ley General de Salud. (D.O.F. 7 febrero 1984/Última reforma). Artículo 95. Disponible en línea: Cámara de Diputados <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf> (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículos 52, 59 y 53. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: [fecha de tu consulta])

Nuevo León, México. Ley de Educación del Estado. (Última reforma). Artículo 58. Disponible en línea: Congreso del Estado de Nuevo León https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_educacion_del_estado/ (Consulta: [octubre, 15 2024]).

México. Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior en la República Mexicana. (D.O.F. 30 marzo 1981). Artículo 3. Disponible en línea: Secretaría de Educación Pública https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/5f29a659-4363-41d8-b7d2-f5886b9057c0/reglamento_servicio_social.pdf (Consulta: [octubre, 15 2024]).

México. Ley General de Salud. (D.O.F. 7 febrero 1984/Última reforma [si aplica]). Artículo 84. Disponible en línea: Cámara de Diputados <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf> (Consulta: [octubre 20, 2024])

México. Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional. (D.O.F. 5 abril 2018). Artículo 52. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LRArt5C_050418.pdf (Consulta: [octubre 20, 2024])

Chile. Dirección del Trabajo. *[CODIGO DEL TRABAJO]*. Artículo 54. Disponible en línea: Dirección del Trabajo https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf (Consulta: [27 octubre del 2024]).

México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículo 9. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

México. Ley General de Bienes Nacionales. (D.O.F. 20 mayo 2004/Última reforma D.O.F. 19 enero 2018). Artículo 59. Disponible en línea: Cámara de Diputados https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024)

México. Ley Federal del Trabajo. (D.O.F. 1 abril 1970/Última reforma, Artículo 20. Disponible en línea: Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf (Consulta: 3 de noviembre de 2024).