



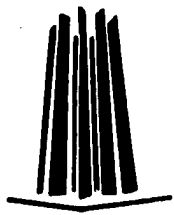
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS ARAGON

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES POR HONORARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
IRMA VIRGINIA AYALA CORDERO

ASESOR: JAVIER CARREON HERNANDEZ



MEXICO

2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# PAGINACION DISCONTINUA

**Agradezco:**

**A dios,**

**A mi madre: por su ejemplo, por ser lo mejor de mi vida, pero sobre todo por el inmenso amor que me da cada día.**

**A mi abuela: por haber estado siempre con nosotros.**

**A mi padre: por los maravillosos recuerdos.**

**A mis hermanos: José Luis, Alejandro, Lucía, Alejandra, Gabriela y Adriana, por su cariño y apoyo incondicional.**

**A mi hermano Arturo: por haber confiado en mí y por tu cariño**

**A mi hermano Gabriel y mi sobrina Aurea: por permitirme crecer junto a ustedes y por su alegría.**

**A German Daniel: por el tiempo compartido y su gran amor.**

**A mi asesor: Licenciado Javier Carreón Hernández un agradecimiento especial por su dedicación y conocimientos para la realización de esta tesis.**

**A mis amigos: Georgina García, Imelda Mosqueda, Luis Antonio, Mauricio Rodríguez, José Alfredo Martínez, Alfredo del Valle y Francisco Mendoza por su amistad y apoyo.**

**A mis compañeros: Gustavo Alzando, Norberto Ramírez, Lourdes Orozco, Manuel Martínez y Santa Lidia Servín.**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México.**

# SITUACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR POR HONORARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO

Introducción.....	I
<b>I.- DERECHO DEL TRABAJO</b>	
1.- El derecho del trabajo como rama..... autónoma del derecho social.	1
2.- Trascendencia del derecho laboral.....	10
3.- Proyección en la Constitución del artículo 123.....	20
3.1 Apartado "A".....	30
3.2 Apartado "B".....	32
<b>II.- ANALISIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO</b>	
1.- Categorías de trabajadores contemplados..... en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	43
1.1. Trabajadores de base.....	47
1.2. Trabajadores de confianza.....	49
1.3. Trabajadores a lista de raya.....	55
2.- Trabajadores al servicio del Estado..... Supermnumerarios	57
3.- Trabajadores por honorarios.....	60

### III.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- Contrato de trabajo.....	67
2.- Jornada de trabajo.....	73
3.- Salario.....	77

### IV.- TRABAJO POR HONORARIOS

1.- Concepto.....	85
2.- Características del contrato .....	86
2.1 Laboral.....	89
2.2 Civil.....	92
3.- Ventajas del trabajador por honorarios.....	108
4.- Desventajas del trabajador por honorarios.....	110
<b>Conclusiones .....</b>	<b>118</b>
<b>Bibliografía. ....</b>	<b>121</b>

## Introducción

México, un país de cambios y constantes movimientos sociales, consecuencia de las actividades legislativas pasadas y presentes, sin embargo es necesario detenerse y revisar de manera concreta algunos aspectos que constituyen su movilidad diaria, como lo es el campo del derecho del trabajo, base de todo Estado, en específico las relaciones que se dan en el ámbito laboral, analizar su historia y su realidad actual que es el precedente de su futuro.

Producto de su evolución y crecimiento la prestación de un servicio a favor de las dependencias del gobierno toma auge, originando así la contratación de personas por medio de un contrato denominado por honorarios.

Sin embargo, hoy en día no se ha tomado conciencia al respecto, el Estado en su afanosa búsqueda de mejores elementos que conformen su estructura de recursos humanos, ha dejado de lado la estabilidad, bienestar y desarrollo de los trabajadores; motivo por el cual se desarrolla el presente trabajo, con la única finalidad de tratar de establecer la situación jurídica en la se encuentran las personas ante una relación jurídica tendiente a simular una de naturaleza laboral con el régimen burocrático, ya que ello no implica que no deban tener los mínimos derechos y protección que gozan y a que es acreedor todo

trabajador, por el simple hecho de considerar que la relación entre éste y la dependencia del Estado es de carácter civil, al mediar en dicho vínculo un contrato, cuya diferencia en la práctica no se distingue, ya que la subordinación y la forma de trabajo son iguales entre un trabajador de base y el que presta sus servicios profesionales.

En primer lugar se realizará un breve estudio de los orígenes del derecho laboral considerado como un derecho social, su trascendencia en cuanto a las relaciones de trabajo, así como las condiciones en las que se desarrolla, hasta que se concreta para ser plasmada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, iniciando con el apartado A, que es el antecedente y la base de lo reglamentado por el apartado B, concluyendo con este la búsqueda de un derecho social, definido como derecho laboral burocrático.

En el segundo capítulo se analizará la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en específico lo referente a las categorías de trabajadores que contempla dicho ordenamiento, y establecer las posibles diferencias y semejanzas entre estos tipos de funcionarios, así como el régimen que se aplica a cada una, y determinar cuál es el que en su caso regirá a los prestadores de servicio por honorarios al servicio del Estado.

En el tercer capítulo, se realizará un breve estudio del contrato del trabajo, ya que en nuestra opinión, es el que debiera regular la relación entre el Estado y todo aquel que preste a alguna de sus dependencias un trabajo personal subordinado, al tomar en cuenta las situaciones que se manifiestan en la relación laboral, de igual forma dos de los elementos que se presentan en este tipo de relación laboral y que determinan



características especiales, tales como la jornada de trabajo y el pago de salario, los cuales se establecen de la misma forma que en el caso de aquéllos

En el cuarto y último capítulo, se entrará al estudio de manera específica de quien por obtener y mantener una fuente de ingresos se enrola con un contrato de prestación de servicios profesionales, y en particular, al que presta sus servicios al Estado, así como las características de los diversos contratos que se emplean para la regulación de este tipo de trabajador, y para concluir se analizará las posibles ventajas y desventajas que pueden presentarse en este tipo de relación jurídica.

# **CAPÍTULO I**

---

## **DERECHO DEL TRABAJO**

# **CAPÍTULO I**

## **DERECHO DEL TRABAJO**

### **1.1.- El derecho del trabajo como rama autónoma del derecho social**

En México se presentó uno de los movimientos sociales más importantes, el cual da inicio con la primera revolución social del siglo XX, plasmándose total e históricamente en la Constitución de 1917, en la sociedad mexicana se acrecentaban viejas inquietudes en lo referente a varios aspectos, entre los más sobresalientes destacaban el político, el económico y el social.

Los diversos levantamientos sociales se dieron en torno al hombre y sus condiciones de vida, el más trascendente fue en relación al trabajo, la creación de documentos y leyes que reglamentarán las relaciones laborales, tomó auge a partir del año de 1900, por un lado la población campesina que se encontraba en la peores de las miserias, algunos subsistían si eran empleados como servidumbre; por otra parte la clase media que solo podía aspirar a la burocracia, pero que también estaba limitada, ya que tenían acceso a ella aquellos que conformaban la clase privilegiada o influyente, por lo que era necesario dar fin a esa dictadura hostil y subyugante.

En el ámbito jurídico la seguridad social como parte de la declaración de los derechos sociales, es una fuerza eminente que actúa en beneficio de la justicia social. La seguridad social es y ha sido considerada como la solución a los problemas de necesidad individual y colectiva, de tal forma que una de sus finalidades es la obtención de una vida decorosa de la clase trabajadora, nace y crece paralelamente al derecho del trabajo formando parte de él, por lo que es ubicada en un derecho de clase.

La previsión social tiene sus antecedentes históricos en el año de 1848, cuando Carl Marx plasma en su manifiesto comunista, una división y lucha de clases, por un lado la opulenta que poseía la tierra, y por tanto la riqueza, y por otro la desposeída, esta última resultaba ser la más cuantiosa; con la Revolución francesa, la clase proletaria se une para vencer a la burguesía, sustentada en la concepción individualista de la sociedad y el hombre, idea que manejaba el hecho de que cada ser humano debía obrar por sí solo en la búsqueda de su nivel de vida.

Más tarde surgieron varios movimientos sociales, que fueron debilitando a los pueblos, lo cual se vería reflejado en las fuerzas de trabajo, y en la producción, consecuencia de ello era imposible satisfacer las necesidades de la industria, que dicho sea de paso eran los momentos en los cuales se mantenían en gran auge; para solucionar el problema de la fabricación, algunas clases tomaron conciencia y buscaron soluciones.

Uno de los primeros avances, surgen con el Moral and health act, documento aprobado por el parlamento inglés, cuya finalidad era la protección del infante, garantizando entre otros aspectos, el hecho de limitar el número de niños utilizados en las fábricas, la duración de su

jornada laboral y la regulación del trabajo nocturno, iniciando lo que serían las primeras medidas de previsión social.

Así la previsión social, se perfeccionaba con el funcionamiento de los sistemas de asistencia pública y privada, para ayudar a enfermos y a los pobres; de igual manera, con la evolución de la doctrina de responsabilidad civil, enfocada en especial al riesgo de la producción industrial, se consolida en una responsabilidad social, la cual se ve reflejada en la institución de seguros sociales; estas ideas de previsión social dieron paso al derecho del trabajo, cuya concepción es la misma, lo único que las diferencia es el tiempo en que se presentaron, ya que ambas surgen como posible solución a una misma situación social y económica.

No obstante lo anterior, fue necesario hacer definitivo esta transformación de ideas, la previsión social ya no sería considerada una acción de humanidad, o bien de caridad, sino como una finalidad de la vida social, y por tanto un derecho de los trabajadores, los cuales cumplen hacia la sociedad facilitando su fuerza de trabajo, por lo cual tienen derecho a que se les retribuya, disfrutando de los recursos económicos y de la atención adecuada para su curación y rehabilitación.

Si tomamos en consideración, que es el trabajador el que presta o pone a disposición su fuerza de trabajo, lo cual beneficia a la sociedad, por lo tanto es el que corre los riesgos, entonces mínimamente debe contar con una seguridad que lo mantenga gozando de la condición de vida que posee. Así tenemos que la previsión social, era considerada como un derecho del trabajador, y a la vez constituía un deber de este último, pues no podía negarse a ser inscrito y recibir los beneficios de aquella,

ya que en parte es una aportación que se designa para asegurar el futuro de los trabajadores.

La doctrina señala que en Alemania surge la previsión social que se refleja actualmente, si tomamos en cuenta que el sistema de los seguros sociales, precursores de la seguridad social como institución preservó el pensamiento respecto a que es considerada como "la organización de un instituto al servicio del futuro de los trabajadores, y la sustitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todas las personas que utilicen el trabajo ajeno.

- La previsión social es creadora de una relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que caen en estado de necesidad, reclamable jurídicamente de la institución destinada por la ley a prestar los servicios y cubrir las indemnizaciones.
- El principio base de la previsión social es la dilución de los riesgos entre todos los trabajadores y empresarios sujetos a una relación jurídica de trabajo".<sup>1</sup>

En México la idea de la previsión social, comienza a aparecer un poco más tarde, las clases sociales eran muy marcadas, la explotación y el trato deshumano a que se enfrentaba la clase proletaria no podía ser menos alentadora, sin embargo la presencia de algunos cambios y movimientos sociales, proveían de esperanza a las clases desprotegidas.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Editorial, Porrúa, México, p. 23.

No es sino hasta el siglo XX, cuando surge por primera vez la idea de la previsión social, en el año de 1910, las entidades federativas comenzaron a concientizarse en lo relativo a la aseguración de vida de los trabajadores, a través de procedimientos de seguridad industrial, los más sobresalientes son los introducidos por los gobernadores; José Vicente Villada del Estado de México, y Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León, implantando por vez primera la noción del riego profesional.

La revolución de 1910, tiene secuelas de gran importancia, que coadyuvaron a consolidar la idea de la previsión social en México; en la etapa maderista, la dictadura de Porfirio Díaz y la existencia de la propiedad semifeudal de la tierra, eran dos grandes problemas que resolver, el yugo y despotismo del presidente, de los científicos y de los rurales hacia la clase campesina provocaba gran descontento, y aún más conciencia en la necesidad de liberarse de la esclavitud y la servidumbre, así con la finalidad de volver al sistema democrático de la constitución de 1857, y la entrega de tierras, motivó el inicio del movimiento revolucionario, con el Plan de San Luis, convocado por Francisco I. Madero.

" Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller". <sup>2</sup>

No obstante dicho documento no fue lo suficientemente idóneo, ni eficaz para alcanzar todas las expectativas del levantamiento, y solo es posible

---

<sup>2</sup> Idem, p. 44

hasta la presencia en 1911 de Emiliano Zapata, con la promulgación del Plan de Ayala cuando se inicia de manera concreta y precisa la primera Revolución del siglo XX, sin embargo entre sus finalidades no se contemplaba aún la idea del trabajo y de la previsión social.

En el año de 1913, con el Plan de Guadalupe se da inicio a una nueva Revolución, la cual tenía la misma finalidad de retomar y regirse por el proyecto ya anhelado desde el año de 1857, cuando Venustiano Carranza presentará su proyecto de Constitución, sin embargo el fracaso de los movimientos anteriores, alertaron a los pueblos, ya que consideraban que la justicia se presentaría solo si actuaban enérgicamente; respecto de la previsión social en este año no se manifestaron grandes avances, y no es sino hasta el año de 1914 en que se dio paso a la creación de leyes y decretos que fueron los precedentes de la creación del derecho del trabajo y de la previsión social, lo que originó la era social de la Revolución, que produciría la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917.

Con la declaración de los derechos sociales, plasmados esencialmente en los artículos 27 y 123 de la Carta Magna de 1917, se reflejó el resultado de una serie de levantamientos por la lucha de un pueblo conformado por campesinos y trabajadores que venían padeciendo una constante lucha por sobrevivir y alcanzar el ideal de justicia.

La declaración de derechos sociales, en el ámbito de la previsión social, fue el cimiento más sólido, ya que una de sus finalidades fue precisamente la seguridad social y los derechos del trabajo, como una manera de asegurar la vida digna del trabajador y de su familia, "Como principio fundamental de nuestro orden jurídico, la declaración de



derechos sociales representa en la Constitución uno de los mayores anhelos del pueblo, o con mejor expresión, la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas, porque sólo aquel que tiene asegurada su existencia presente y futura, puede hacer uso pleno de su libertad y determinar la ruta que seguirá en la historia".<sup>3</sup>

Al hablar de derecho social, es necesario hacer mención de los derechos sociales, los cuales constituyen un grupo de derechos distinto a los de carácter individual, civil, políticos y ciudadanos cuya finalidad es la de proteger a la persona como integrante de un grupo social determinado, tal y como lo menciona el doctor Néstor del Buen en su estudio del derecho social, "la llamada socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el derecho se daba para el Estado (derecho público) o para el individuo (derecho privado), nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía realidad y menos beligerancia. Socializar será, reformar el derecho público, fundándose no sobre una abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva, la sociedad, y, sobre todo, reformar el derecho privado, basándolo no en la noción del individuo a los demás por lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana".<sup>4</sup>

Los denominados derechos sociales, y en específico los derechos económicos, sociales y culturales, tienen una peculiaridad al constituir prerrogativas y pretensiones que los ciudadanos de manera individual o colectivamente, pueden enfrentar en contra de la actividad social y

---

<sup>3</sup> Idem., p. 30

<sup>4</sup> De Buen L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México p. 94 y 95

jurídica del Estado, lo cual implica que cuentan con el poder de exigirle determinadas prestaciones positivas.

Sin embargo resulta a la inversa tratándose de los derechos individuales que limitaban la acción del Estado, obligándolo a la abstención, y los derechos sociales conllevan un contenido positivo, al implicar obligaciones de hacer por parte del Estado favoreciendo a cada uno de los integrantes de una comunidad. Por lo que los derechos que se demandan ya no son los del individuo abstracto, y son específicamente los de una clase de individuos, para lo cual es necesario la intervención reguladora del propio Estado, y no su abstención.

En la actualidad a pesar del desarrollo económico, social y político, que presentan algunos Estados, se advierte que los derechos sociales implican no una pretensión directa e inminentemente exigibles, sino tan sólo un programa de acción, que tratándose de su alcance, solamente legítima las presiones y reivindicaciones que sus titulares pueden llegar a ejercer sobre los diferentes órganos del poder público.

Dentro de los derechos sociales se comprenden: el derecho al trabajo, de manera particular el derecho a condiciones justas y favorables en el desarrollo del mismo, el derecho de sindicalización, a la seguridad social, a un nivel de vida que abarca una alimentación, una vivienda y una salud adecuadas, así como el derecho a la educación y los derechos en materia cultural y científica. Por otra parte la estructuración jurídica y la consignación constitucional de estos derechos, han sido uno de los proyectos más actuales, en comparación con lo relativo a los derechos civiles y políticos, ello cuya consecuencia, como ya lo señalamos con

anterioridad, de los diversos procesos por los que tuvo que atravesar hasta llegar a su consolidación, tal y como actualmente lo conocemos.

Dicho lo anterior, cabe precisar que en el derecho mexicano estos derechos sociales a que hacemos referencia, se encuentran establecidos en los artículos 3, 4, 6, 27, 28 y 123, apartados "A" y "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la cual dedicó dentro de este grupo de derechos, desde su promulgación en el año de 1917, no sólo los derechos concernientes al trabajo y a la seguridad social, designándoles un título completo y aparte de los otros grupos de derechos.

Así tenemos que el grupo de derechos económicos, sociales y culturales, plasmados en dicha ley fundamental se han venido enriqueciendo con otros derechos de más reciente integración, ya que si bien es cierto la gran mayoría de estos o son derivaciones especiales de algunos de los derechos civiles, como sería el caso del derecho a la justicia, el derecho a la información, que son contemplados en la actualidad a través de una perspectiva y con una proyección social, también lo es, que no son sino aspectos perfeccionadores de los derechos sociales originarios.

Desde un punto de vista más general, podemos concluir que con la Declaración Universal de los derechos humanos, en el año de 1948, que consagra en sus preceptos del 22 al 27, una serie de derechos económicos, sociales y culturales, se da inicio a una nueva era en lo que a derechos sociales se refiere, sin embargo estos se enumeran de manera más precisa en el Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales decretado en el año de 1966, el cual

no solo los reglamenta, sino que busca crear obligaciones por parte de los estados integrantes.

Algunas organizaciones han expuesto la idea de perfeccionar dichas normas universales, a través de instrumentos e instituciones a nivel regional, respecto de los instrumentos relativos a los derechos económicos, sociales y culturales se mencionan, entre otros, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Carta Americana de Garantías Sociales, la Carta Social Europea y el Código Europeo de Seguridad Social, la Carta Árabe del Trabajo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.

## **1.2.- TRASCENDENCIA DEL DERECHO LABORAL**

En México, la importancia del origen y trascendencia del derecho laboral o del trabajo, se identifica plenamente con los movimientos sociales, que se manifestaron como una consecuencia de carácter económica y a su vez jurídica; existen documentos que en su contenido se manifiesta de manera clara el inicio de la idea del derecho del trabajo, así como acontecimientos que marcan una línea que aún se sigue respecto de esta materia, muestra de ello, y con lo cual iniciaremos este apartado relativo a la trascendencia del derecho laboral, es el estudio de la Legislación de las indias, ya que es considerada como la reglamentación social que es el prototipo con vigencia actual a seguir para el análisis de cualquier sistema jurídico laboral.

Entre los puntos más importantes, contenidos en dicha ley, se contemplaron:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo, estableciéndose una jornada laboral de ocho horas (trabajo de los obreros);
- Descansos semanales, respecto de los cuales cabe precisar que eran establecidos por cuestiones de índole religioso, se obligaba a los indios a trabajar los domingos e inclusive los días de guardar, establecidos por la religión católica, ya que se consideraba que por su condición no tenían derecho a descansar ningún día; sin embargo en el año de 1583 se establece que los sábados por la tarde se levante la obra una hora antes para la realización del pago de los jornales, por lo que los días de trabajo se reducen.
- Pago del séptimo día, se establece en la Real Cédula emitida en el año de 1606, respecto del alquiler de los indios, que se les de y pague por cada semana lo correspondiente en dinero y no en especie, aún y cuando ellos lo requieran, de igual forma no deberán trabajar los días domingo ni fiestas de guardar, así como tampoco deberá retenérseles más tiempo del pactado.
- Protección del salario, al respecto se ordenó que los caciques pagaran a los indios su jornal delante del doctrinero o párroco, con la finalidad de que se les otorgara lo justo, con ello se buscaba proteger el salario de los trabajadores, y en particular cuando se tratase del pago en efectivo, a través del pago oportuno y del pago íntegro, obligándolos a realizarlo en presencia de una persona que lo calificara, de esta manera se evitaban engaños y fraudes; en el año de 1608, se estableció una medida

respecto de la puntualidad del pago, en la cual se ordena que a los indios en las minas se les pague de manera puntual los días sábado por la tarde; se mantiene el hecho de que se pague en dinero y no con productos considerados de primera necesidad, lo cual era posible a través de multas impuestas al español que se sorprendiera pagando en especie, ya que se consideraba voluntad real que la satisfacción fuese en moneda.

- Fijación del salario, ésta disposición fue dictada en el año de 1576, en la cual se establecía el pago de 30 cacao al día como salario a los indios; en el año de 1599 respecto del salario se establece que se deberá cubrir un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas a los indios ocupados en los ingenios, la idea de fijar el salario toma fuerza con lo establecido en el año de 1603, que ordena el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas.

- De igual forma se protege a la mujer encinta, se establece que la edad mínima para ser admitidos en determinado trabajo será de catorce años cumplidos, se favorece a los trabajadores en contra de las labores insalubres y peligrosas, por lo que se prohíbe que los menores de dieciocho años carguen bultos, por ser considerado un riesgo para su salud, respecto al principio de las casas higiénicas, se regula en relación a los esclavos, ya que todos aquellos que los tengan en propiedad, deberán proporcionarles habitaciones distintas para los dos sexos cómodas y suficientes, de la misma manera se destinarán estancias para los enfermos, a los cuales se les otorgará asistencia médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad.

Sin embargo a pesar de estar debidamente establecidas, dichas disposiciones no fueron aplicadas en la realidad, su funcionalidad no fue la idónea con respecto al trabajo en las encomiendas, minas y el campo, lo anterior se debe a varias causas, entre las que destacan, la falta de sanción suficiente en la propia ley, así como la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su infracción, pero las más graves son desde nuestro punto de vista, la confabulación de las autoridades y los encomenderos para violar dicha ley, y si a esto le agregamos la ignorancia que existía, tanto por parte del pueblo como de la autoridad.

Cabe señalar que aunado a lo anterior, se presentó el problema del defecto de la ley de las indias, ya que no todas las circunstancias y casos que se presentaban se habían considerado en ella.

Posteriormente en el México Independiente, no se tienen registros relativos a una reglamentación relativa a los derechos de los trabajadores, sin embargo se dieron algunos hechos que podrían ser considerados como la presencia de indicios relacionados a la cuestión laboral, entre los cuales se destacan, el Bando de Hidalgo, en el que se establece que todos los dueños de esclavos debían otorgarles su libertad, lo cual de no hacerlo podría decretárseles la pena de muerte.

Los Sentimientos de la Nación o 23 puntos, decretados en el año de 1813, en Chilpancingo, Guerrero, entre otras cuestiones hace referencia a la conciencia que se debía tomar respecto a la moderación de la opulencia y la indigencia y que se viera la posibilidad de aumentar el jornal del pobre para que mejore sus condiciones de vida, se aleje de la

ignorancia, la rapiña y el hurto, asimismo se prohíbe la esclavitud y la distinción de castas.

La Legislación española expedida en marzo de 1812, en la Nueva España, no tuvo suerte, ya que meses después fue suspendida y reestructurada, así como planteada nuevamente por otros gobernantes, pero aún no se contemplaba norma alguna, y mucho menos relativa a la libertad del trabajo e industria. La misma suerte tuvieron algunas otras legislaciones, inclusive varias constituciones, entre las que destaca por mencionar alguna la Constitución Centralista de 1836, la cual omitió la mención de algún derecho laboral, y su vigencia finalizó en el año de 1839.

Hacia el año de 1843, inicio el surgimiento de las primeras organizaciones artesanales, cuya finalidad era la de sustituir los antiguos gremios, asimismo se crearon las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, las cuales trataban de proteger a la industria nacional y la defendían de la competencia con la producción extranjera, estos organismos por denominarlos de alguna manera, buscaban regular lo relativo a la producción, y a su vez impulsarla hacia el crecimiento.

En la Constitución de 1857, no se consagró ningún derecho social, sin embargo es de destacarse que en la discusión de dicho proyecto constitucional, se presentaron discursos de suma importancia y relevancia para el derecho del trabajo, por un lado tenemos al del Diputado Ignacio Ramírez, en el que indica las graves omisiones que se hacen en dicha disposición, señalando el hecho de haber conservado la servidumbre de los jornaleros, así como la labor que desempeñan de una manera por demás descriptiva, lo ubica como el esclavo al que nada le



pertenece, ni su familia, ni su existencia, indica además que es considerado una máquina que no se alimenta, pues no tiene derecho a ello, y que su única obligación es dedicarse al servicio de sus propietarios, lo enaltece respecto del lugar que ocupa en el desarrollo de la industria.

Por su parte Ignacio Vallarta, otro Diputado preocupado por los derechos sociales, contempló en su discurso -que se considera una especie de crítica- la necesidad de modificar el orden social, para lograr así que la clase trabajadora quede libre del yugo de la miseria, pudiendo disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales, este parlamento se caracteriza por manejar en su contenido algunos conceptos relacionados con el derecho del trabajo; se habla de una exigencia imperiosa del hombre, el derecho al trabajo libre, ya que es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad; no debe predominar la esclavitud del trabajador, pues es el único que debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto, y no el patrono, que con la finalidad de que se lleven a cabo sus pretensiones no le importa el bajo salario, al grado de que su conducta solía ser despótica.

Ante tales discusiones, el Congreso temeroso aprobó el artículo 5º de la Constitución, el cual tiempo más tarde dio origen al artículo 123 de la Carta Magna de 1917, cuyo contenido era: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco

puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro." <sup>5</sup>

Más tarde por el año de 1867, ante el derrocamiento de Maximiliano, y con la perseverancia de Benito Juárez, que en su última etapa de vida, proporciona a México las leyes que requería, por lo que en el año de 1870 promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en 1872 entra en vigor el Código Penal, sin embargo es necesario hacer una reflexión respecto de estas leyes, aún y cuando Juárez se caracterizaba por su espíritu de justicia y de patriotismo, en estas obras jurídicas no se encuentran disposiciones que conlleven a un cambio social, en cuanto a los intereses del trabajador, se mantiene una posición un poco perjudicial e injusta.

A finales del siglo XIX, la industria había alcanzado un crecimiento que proporcionaba grandes ganancias, sin embargo la falta de un documento que regulara las diversas relaciones que se presentaban, originaba diversos problemas de carácter social y económico, por una parte se tiene que los salarios de los trabajadores del campo, las minas o las fábricas eran miserables, lo cual dio origen a varios movimientos campesinos y obreros, así como la creación de algunas asociaciones cuya finalidad era la de conocer las diversas ideas socialistas, las cuales ya empezaban a tener vigencia.

El Gran Círculo Obrero, en el año de 1875, tenía el apoyo de casi todas las organizaciones obreras, y presentaba como tendencias las siguientes:

---

<sup>5</sup> Idem., p. 276

- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica;
- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres;
- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México;
- Proteger a la industria y el progreso de las artes;
- Propagar entre la clase obrera la institución correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

En ese mismo año dicha asociación dio a conocer el Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, documento que fue considerado más tarde como el primer intento del contrato colectivo de trabajo; en 1876 se llevó a cabo el primer congreso permanente del trabajo, cuyos asistentes en su mayoría eran mutualistas y cooperativistas; cuatro años después en 1880 se celebró un segundo Congreso, el cual no prosperó, ya que al cabo de cuatro meses de sesiones terminó disolviéndose.

En el transcurso del tiempo y con el avance desmesurado del capital extranjero en nuestro país, apoyado por Porfirio Díaz, la clase obrera se veía en una de las situaciones más deplorables, a inicios del año de 1900 la clase campesina vivía una de las situaciones más miserables, muestra de ello y a manera de ejemplo son los acontecimientos que se presentan en la producción de henequén en Yucatán, los esclavos de las haciendas eran obligados a trabajar casi todo el día, los hacendados les exigían cuotas muy altas las cuales conforme iban en aumento, obligaban

al subyugado a llamar a su esposa e hijos para poder cumplir con lo que se les exigía.

Tal era la situación en que se encontraban los peones del campo y los pobres de la ciudad, que dio origen a varios movimientos sociales, dos de los más sobresalientes fueron la huelga de Cananea y de Río Blanco, la primera se realizó en el estado de Sonora, y se le atribuye una especial importancia como expresión del descontento hacia el porfirismo, al caracterizarse por responder a una situación específica y no de carácter general respecto del sentir de la clase obrera; ya que se trataba de trabajadores que tenían un salario un poco más alto que el de los demás, por otra parte, detrás de dicho movimiento obrero existía una clara dirección política, pues tenía influencia de grandes precursores y de gentes preparadas para la lucha social, por último el hecho de que por primera vez se reclamara en México una jornada de ocho horas, así como se exigiera la igualdad de trato para los trabajadores, la hacía diferente.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón, da a conocer un programa, que sería la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional, en él están perfilados de manera precisa algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales, de tal forma que analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, en su capítulo Capital y Trabajo, establece la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, así que propone:

- Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros;
- Una jornada máxima de ocho horas y un salario mínimo, que sería establecido en proporción a la entidad federativa de que se trate y tomando en consideración el nivel de vida de dicha región;
- Se reglamentaba el servicio doméstico y el trabajo a domicilio;
- Se prohibía el empleo a niños menores de catorce años;
- Se obligaba a los dueños de minas, talleres y fábricas a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y tener las medidas de seguridad suficientes en los lugares de trabajo que eran considerados como peligrosos;
- Se obliga a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; a través de severas penas;
- Se prohíben las tiendas de raya, se debía pagar al trabajador en dinero y no en especie.

Dicho documento sin duda, contiene la estructura básica del artículo 123, sin embargo existen excepciones, ya que no habla sobre el derecho de sindicatos, el derecho de huelga, la protección a menores y a las mujeres embarazadas, algunos estudiosos de la materia afirman que el programa del partido Liberal, refleja una tendencia de tipo social-burguesa, ya que mantiene la estructura capitalista cuyos excesos trata de frenar a través del establecimiento de prohibiciones a los patrones y el establecimiento de mínimos y máximos a favor de los trabajadores.

No es sino hasta la promulgación de la Declaración de los derechos sociales, considerada como fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, producto del descontento del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller, que a su vez dieron

origen a la guerra de Independencia, la Guerra de Reforma; antes de esos años existía en forma precisa el derecho civil, por lo tanto para que se diera origen al derecho del trabajo, que nunca fue y ha sido considerado como parte del derecho civil, ni tampoco como su sucesor, si no todo lo contrario se colocó en la posición de contrincante, nació como un derecho nuevo, precursor de nuevas ideas y valores, expresión de un ideal de justicia opuesto y distinto al manejado por el derecho civil, "el derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tal sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana."<sup>6</sup>

### **1.3.- Proyección en la Constitución del artículo 123**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la norma básica del derecho del trabajo, y base de las leyes secundarias relacionadas con la seguridad y previsión social, siendo su primordial objetivo el de garantizar y proteger en todo momento

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, p. 45

los derechos de los trabajadores en cualquier orden, producto de sus actividades y relaciones ante quienes prestan sus servicios.

Por lo que era necesario determinar y establecer las diversas relaciones trabajador-patrón, que tienen su origen en los principios relacionados con el contrato de trabajo, el salario, protección al trabajo, a la seguridad y previsión social y las autoridades de trabajo, cuya finalidad es la de salvaguardar dichas garantías; y así poder dar un matiz conforme a la nuestra realidad social.

Este precepto constitucional tiene como propósito la protección de los trabajadores, y sobre todo que esa garantía se extienda en beneficio de su familia, esposa, hijos, padres que son considerados como dependientes del prestador del servicio, a través de la creación de instituciones de seguridad social.

En el año de 1916 aún y con la consolidación en el poder de Venustiano Carranza, los trabajadores atravesaban por una situación difícil, así lo relata el doctor Néstor del Buen, " los trabajadores recibían su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento en los salarios fue conseguido, en el mes de mayo, como consecuencia de una huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios. Esta mejoría se diluyó, pocos días después, como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Sólo podía poner remedio a esta situación que se pagara a los obreros en monedas de oro

o con su equivalente en -papel infalsificable- y los obreros así lo solicitaron." <sup>7</sup>

En ese mismo año el 31 de julio estalla una huelga general, suspendiéndose los servicios de energía, agua potable, servicio de transporte, teléfonos, fábricas y diversos talleres, fueron cerradas las panaderías, tortillerías, los molinos, ante tal situación Carranza se ve en la necesidad de expedir un decreto en el cual se establecen penas severas a los que se vean implicados en la alteración del orden público, que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas, y a los que aprovechen los trastornos que ocasiona, y para agravarla o imponerla destruyeren las propiedades de las empresas, así como a los que deterioren bienes públicos.

Sin embargo y aún y con todo lo anterior, fueron sometidos a un proceso varios dirigentes, acusados de haber provocado la suspensión general que afectó a gran parte del país, así como a los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos. Meses después Carranza convoca al Congreso Constituyente, el cual al redactar el artículo 123 constitucional, reconoció el derecho de huelga.

En sesión ordinaria celebrada un 26 de diciembre por el Congreso, en donde la Comisión daba inicio a la discusión del artículo 5º del proyecto presentado, al que se le hacían modificaciones relativas al principio de la igualdad del salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el patrón y los trabajadores, que dicho

---

<sup>7</sup> Ob. Cit., p. 309



sea de paso eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, situación que originó que la Comisión pospusiera su análisis para cuando se examinará las facultades del Congreso.

Sin embargo al final de dicho proyecto se logró que se incrementaran varios aspectos, entre otros, que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de ocho horas, quedaba prohibido el trabajo nocturno en las industrias a niños y a mujeres.

Después de una serie de debates y de analizar las diferentes posiciones de los integrantes de la Comisión, en relación al proyecto y quedar establecido el contenido y forma, se concibió el artículo 123 constitucional, se consideraba que al principio se había luchado por un cambio de gobierno, sin embargo al iniciarse la Revolución sus fuerzas que fueron entre otras los obreros, los humildes, la raza y todos aquellos que intervinieron, la lucha armada se había convertido en un movimiento social.

Posteriormente se presentaron varias propuestas, tales como la defensa del sindicalismo, de la participación de las utilidades a los trabajadores y el derecho de huelga, se insistió en la primordial necesidad de redactar un artículo especial para los trabajadores, inspirándose en la legislación obrera; estableciendo las bases generales de un nuevo proyecto, y de ser necesario se retiraría el dictamen sobre el artículo 5º, presentándose uno nuevo, y se realizará otro a favor de los trabajadores, aceptada la propuesta se integró de inmediato una Comisión redactora, algunos de los que la formaban eran dirigentes de la huelga de Cananea.

El proyecto fue concluido el 13 de enero, y se turnó a la Comisión, quien modificó de manera sustancial la tendencia de la idea original, que era la de limitar la protección sólo al trabajo económico, extendiéndose sus beneficios a todas las actividades de trabajo, y sin alterar la finalidad de la legislación laboral.

El 23 de enero de 1917 se presentaron a discusión los textos, tanto del artículo 5º como el del 123, originándose respecto de este último, una serie de contraposiciones y desacuerdos, la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría como finalidad realizar la justa distribución de los beneficios, sino que perseguía conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Los proyectos fueron votados por separado, el artículo 5º y el capítulo de trabajo, este último por votación nominal de 163 diputados a favor se había aprobado, así se convirtió en el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, colocando a México, como el primer país que incorporaba las garantías sociales en una Constitución.

El texto aprobado por el constituyente, en el Título Sexto denominado "Del trabajo y de la previsión social ", decía de la siguiente manera:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros,

empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni e tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas , por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán las primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en los mismos centros de trabajo, cuando si población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros

cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecute; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad sustituirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un Intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso,

con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicio que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en

su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Este precepto constitucional tiene como objetivo la protección de los trabajadores, y sobre todo que esa protección se extienda en beneficio de su familia, esposa, hijos, padres que son considerados como dependientes del prestador del servicio, a través de la creación de instituciones de seguridad social.

El artículo 123 es consecuencia de una larga tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y de la ciudad, antes de su concretización atravesó por un largo proceso histórico, el cual lleva a los proletarios a ingresar a las filas de la revolución, y son ellos quienes conquistan los derechos que, durante décadas, les habían sido negados, soportando el peso de la revolución, por lo tanto es a ellos a quienes les corresponde alcanzar los beneficios del mismo.

En relación a la tradición jurídica, si bien es cierto que en nuestro país eran bien conocidas las diversas legislaciones extranjeras, que en materia de trabajo poseían grandes avances, por lo que los juristas mexicanos que estuvieron a cargo del proyecto de dicho artículo, poseían grandes conocimientos en materia del trabajo, así como las condiciones en que este evolucionaba en otras naciones; tal es el caso de la Ley de José Vicente Villada en la cual de manera fehaciente hace referencia a la legislación belga; la Ley de trabajo de Salvador Alvarado menciona la de los Estados Unidos de América y Australia; José Natividad Macías realizó un viaje a Estados Unidos e Inglaterra y Luis Manuel Rojas fue enviado a Guatemala.

### 1.3.1. Apartado "A"

El presente trabajo se enfoca al trabajador por honorarios al servicio del Estado, y este apartado no regula, ni se aplica a dicha relación, por lo que sería inoperante abundar demasiado en ella, además la Ley Federal del Trabajo no hace mención alguna sobre este tipo de prestador de servicio.

El proyecto del artículo 123 en la Constitución mexicana, en un principio solo tenía contemplada a la clase trabajadora de una manera por decirlo así general, su finalidad era la de tutelar los derechos de esta clase social, sin embargo parece ser que ya se empezaban a sentar las bases de lo que posteriormente sería el derecho del servidor del Estado, los Diputados constituyentes ya hacían señalamientos y establecían tratos especiales respecto de los servidores públicos, tales como el hecho de que "El descanso dominical es obligatorio, en los servicios públicos que por su naturaleza no deben de interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores".<sup>8</sup>

De lo anterior se desprende que ya se tenía presente al trabajador del Estado, como un tipo de trabajador que por las características de su trabajo debían regirse por otro tipo de ley, lo cual no significaba perder la condición de trabajador. Es necesario aclarar que no en todos los debates de los congresistas se hablaba de los empleados del gobierno, ello quizás por que si bien la constitución de 1917 toma como base la lucha de los trabajadores de talleres y fábricas, sin embargo ello no

---

<sup>8</sup> Morales Paulín, Carols A. *Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995, p. 43



Implica que se hubiese omitido totalmente a los trabajadores al servicio del Estado.

Lo anterior se puede apreciar en un breve análisis del texto original de artículo 123, aprobado por el constituyente, y que ya señalamos en el punto anterior, el cual precisa que El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo; en dicho texto a todas luces se menciona de manera precisa el elemento *todo contrato de trabajo*, que si bien es cierto no señala que en este se incluya a los contratos celebrados entre un particular y el Estado, también lo es el hecho de que se menciona que *de una manera general*, y que por lo tanto pudo incluirse en dicho artículo la contratación del trabajo público.

Sin embargo las diversas relaciones laborales que se presentaban entre los trabajadores y las instituciones burocráticas, generaban una serie de situaciones, que por su naturaleza no podían ser reguladas por las leyes secundarias reglamentarias del multicitado precepto constitucional, aún y cuando habían surgido algunos estatutos que trataban de regular dichas relaciones.

"El legislador ordinario reconocía que efectivamente toda la ley laboral se fundamentaba en los principios del artículo 123 pero que, dada la naturaleza de las instituciones públicas, sus empleados debían gozar de una legislación propia en virtud de constituir el empleo público un trabajo que hoy identificaríamos como especial.

### **1.3.2. APARTADO "B"**

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, establece los derechos de los trabajadores de forma general, es decir estaban incluidos los derechos tanto de los empleados particulares como los del Estado.

En 1931 la Ley Federal del Trabajo en su precepto segundo señala las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, estableciendo disposiciones que favorecían a los empleados federales (servidores públicos).

En el año de 1938 de expidió el Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión fue por primera vez cuando se estableció un nuevo derecho de carácter laboral a favor de los empleados públicos, creándose un régimen procesal y un Tribunal de Arbitraje encargado de dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores.

En 1960 con las reformas al artículo 123 constitucional, publicadas en el Diario Oficial del 5 de diciembre de ese año, se divide dicho precepto en dos apartados en A y B, este último señala a quienes rige, estableciendo así por vez primera la Jurisdicción Federal del Trabajo Burocrático.

Cabe señalar que el 28 de diciembre de 1963, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y reglamentaria del apartado "B", del artículo 123 de la Carta Magna, y en este periodo cuyo presidente constitucional era Adolfo

López Mateos de creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como única autoridad jurídica de carácter burocrático.

El objetivo que se buscaba con las reformas al artículo 123, era el de legislar las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y los de las entidades federativas y los trabajadores de los mismos; de modo tal que el agregar el apartado "B" fue con la finalidad de distinguir a los trabajadores en general de los trabajadores al servicio del Estado, diferenciando así las relaciones de trabajo, y que para ello era necesario reglamentarlos en ordenamientos distintos.

Por otro lado cabe destacar la existencia de dos formas jurídicas, es decir de dos relaciones laborales diferentes, siendo así en diciembre de 1963, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, norma secundaria y reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Con la reforma al artículo 123 constitucional, por decreto de 21 de octubre de 1960, queda dividido en dos apartados el "A" y el "B", el primero de ellos establece el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general, y el segundo consagra los derechos de los trabajadores al servicio el Estado, este último apartado comprende las relaciones que se dan entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, el cual se conforma con el objeto de distinguir y separar a estos dos tipos de trabajadores, así como de reglamentar las relaciones de trabajo en ordenamientos precisos y exclusivos para cada una de ellas. Posteriormente el 21 de diciembre de 1963, fue promulgada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, la

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B", que protege el bienestar del trabajador burocrático en lo que se refiere a la seguridad y previsión social.

El artículo 123, en su apartado "B", reglamenta las condiciones de trabajo y beneficios a que es acreedor el trabajador, y que son las que a continuación se enumeran:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;
- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
  - a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
  - b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la ley reglamentaria.

Siendo este artículo la base constitucional, para las leyes secundarias que regirán las actuaciones trabajador-patrón dentro del régimen burocrático, es necesario hacer un breve análisis de algunas fracciones cuyo contenido ha sido objeto de alguna reforma o modificación, para adaptarla a la realidad laboral y social del trabajador, de igual manera es necesario identificarlas y relacionarlas con los diversos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Fracción I.- Hace referencia respecto de que la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna, las cuales serán de ocho y siete horas respectivamente, y continua señalando que las que excedan de dichas jornadas se consideraran como extraordinarias, y deberán pagarse con un ciento por ciento más de la remuneración establecida para la jornada normal de trabajo, concluyendo este fragmento de manera enfática que en ningún caso el trabajo realizado como extraordinario deberá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas.

Fracción II.- Señala que por cada seis días de trabajo, se tendrá derecho a un día de descanso con goce de sueldo, sin embargo por decreto

presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1972, se estableció una jornada laboral de cinco días y con derecho a dos días de descanso, para los trabajadores de la administración pública, que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Fracción III.- Analizándola en atención a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual establece que después de seis meses consecutivos de prestación de servicios al Estado, el trabajador se hará acreedor a un primer periodo de vacaciones, lo anterior le da importancia respecto del trabajador de la iniciativa privada, el cual solo tiene derecho a gozar de un periodo vacacional de seis días, siempre y cuando cumpla con el requisito de tener laborando más de un año en la empresa, dicho periodo irá en aumento atendiendo al tiempo que se tenga laborando; por otro lado respecto de la prima vacacional, al trabajador al servicio del Estado según lo establecido en el artículo 40 de la Ley burocrática, se le concederá un treinta por ciento sobre el sueldo diario, mientras que al trabajador privado solo se le otorga un veinticinco por ciento de su salario.

Fracción IV.- Los artículos 126 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan que el hecho de no se hará pago alguno que no este comprendido en el presupuesto, o determinado en la ley posterior, asimismo los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos de la Federación, del Distrito Federal o en los presupuestos de las entidades paraestatales, según corresponda;



lo anterior en relación con el artículo 33 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que dispone que en el Presupuesto de Egresos se contemplarán los tabuladores regionales en que se fijen los salarios, atendiendo a las zonas económicas en que se divide la República, y que el salario son podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

Respecto de que los salarios del trabajador burocrático, no podrán ser inferiores al mínimo que perciben los trabajadores en general en el Distrito Federal; es de suma importancia y trascendencia el hecho de haberle agregado después de Distrito Federal y *en las Entidades Federativas* (con la reforma del 27 de diciembre de 1961), pues se toma como base el salario de las sedes de los Poderes Federales, ya que los salarios en esas áreas es siempre mayor al que se determina en otras zonas económicas.

Fracción V.- Se relaciona con la interpretación del principio de igualdad de salarios, el cual implica un pago de salario idéntico de aquel que otros empleados públicos reciben por un trabajo de idéntico esfuerzo y resultado, dicha remuneración podría variar tomando en cuenta lo establecido en el artículo 35 de la de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala que se deberá de tomar en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República, y en el artículo 33 de la ley citada, señala que el sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.

Fracción VI.- El artículo 38 de la de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece de manera específica los casos en los que

se podrá realizar las retenciones, descuentos o deducciones, y que estos no podrán ser superiores al 30% del salario total.

Fracción VII.- Para ser consolidado lo establecido en esta fracción, es necesario crear mecanismos que permitan la optima designación a cargos públicos, ya que de una adecuada selección dependerá una adecuada institución; sin embargo en el sistema burocrático, se esta condicionando al problema del ingreso y ascenso, aunado a que los criterios de designación no han sido los correctos.

Por lo anterior es necesario que el Estado recobre importancia en el aspecto de perfeccionar la calidad de sus recursos humanos a través de la capacitación; para lo cual es indispensable crear instituciones dedicadas exclusivamente a esta función.

Fracción VIII.- El acenso es considerado como el derecho de un trabajador, empleado o funcionario público, a ser promovido a un mayor grado en la estructura jerárquica de la organización o institución en que labora o presta sus servicios. "Por su parte el artículo 47 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la finalidad del escalafón es el de efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores, así como el de autorizar las permutas; lo anterior tomando en cuenta las aptitudes, conocimientos y antigüedad del trabajador, ya que la seguridad en la permanencia , el derecho a la capacitación y ascenso, constituyen la base de un servicio civil de carrera, y cuya finalidad es de garantizar el desempeño de los quehaceres laborales a favor tanto del trabajador, de la institución y de la

sociedad; sin embargo los alcances del escalafón dentro del citado servicio son muy limitados.<sup>9</sup>

Fracción IX.- La estabilidad en el trabajo, es de suma importancia en el contexto de los derechos individuales de los trabajadores al Servicio del Estado, ya que solo le compete a el ejercerlos; por lo que la terminación de la relación de trabajo debe presentarse de manera objetiva, es decir solo en los casos en que la ley así lo establezca, de tal suerte que el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala cuales son estos supuestos.

Fracción X.- Señala que los trabajadores tienen derecho de asociación para la defensa de sus intereses comunes, asimismo podrán hacer uso del derecho de huelga, de tal manera que el derecho de sindicalización y huelga están limitados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 68 que señala que en cada dependencia sólo habrá un sindicato; y por su parte el artículo 94 del mismo ordenamiento establece que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias, cuando violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 constitucional y del cual se desprende que no tiene validez el derecho de huelga cuando esta se lleva a cabo al margen de los requisitos de procedibilidad que establece la ley.

Fracción XI.- Hace referencia del régimen de la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado estableciendo: la asistencia por accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, jubilación,

---

<sup>9</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, p. 237

invalidez, vejes y muerte; el derecho a conservar el empleo por el tiempo que la ley fije por causa de accidente o enfermedad; los derechos de la mujer con motivo de la maternidad; el derecho de asistencia médica y medicamentos para los familiares del trabajador; el establecimiento de centros vacacionales y de recreación, así como de tiendas con precios preferentes y; el derecho a la vivienda barata, accediendo a ella a través de los financiamientos y del establecimiento de las bases para ello.

Fracción XII.- Consagra la existencia de los regímenes jurídicos burocráticos y las autoridades que tienen competencia para conocer y resolver de los conflictos laborales que se susciten entre las diversas instituciones del Estado y sus trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

---

### **ANÁLISIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

## **CAPÍTULO II**

### **ANÁLISIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

#### **2.1.- Categorías de trabajadores contemplados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

La relación jurídica en su acepción general, se entiende como un vínculo entre dos o más personas como resultado de un acto jurídico, siendo éste último una manifestación de voluntades reconocida por el derecho.

El doctor Néstor del buen, precisa que de la definición de relación de trabajo, que señala la Ley Federal del Trabajo, se obtienen dos elementos los subjetivos y los objetivos: los primeros son el Trabajador y el Patrón; y los segundos son: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Por lo tanto al hablar de la relación jurídica entre el Estado y el trabajador, se puede determinar como el enlace entre los preceptos constitucionales relativos a los trabajadores al Servicio del Estado y que la misma doctrina señala; en cuanto a la relación del trabajo existente, se establece la presencia de dos individuos, por un lado el trabajador y por el otro el patrón, si se parte de la definición del laborista Mario de la Cueva, que dice: " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva

que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias",<sup>10</sup> dicho concepto resulta ilustrativo para tratar de determinar la relación trabajador-estado; y así poder distinguirla del derecho laboral privado, para ello se analiza de manera fraccionada.

1.- *Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono;* se podría decir que dicha situación jurídica nace de la relación entre el trabajador y los titulares de las dependencias del Estado.

2.- *Por la prestación de un trabajo subordinado;* mediante la prestación de un trabajo, la ley burocrática señala que éste puede ser físico o intelectual de manera subordinada, entendiéndose por esta el hecho de que el trabajador realice sus funciones sujetándose a la dirección de sus jefes.

3.- *Cualquiera que sea el acto que le dio origen;* el mismo ordenamiento señala, que el hecho de ser considerado como trabajador se acredita mediante nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya.

4.- *En virtud de la cual se aplica un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos*

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, p.187

*sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias; lo anterior se reduce al régimen jurídico burocrático.*

Ahora bien, el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de la dependencias e instituciones del Estado, y los trabajadores de base a su servicio; en esta relación laboral se advierte que el patrón es el titular de la dependencia o institución, sin embargo profundizando un poco más en este artículo debe tenerse en cuenta que los titulares solo son los representantes de los órganos estatales, y que su actuar es el de un funcionario y no tiene el carácter de patrón, cuyo deber es el de regirse en todo momento por los preceptos constitucionales; y que el trabajador tendrá por igual todos los derechos y prerrogativas establecidas en la Constitución Política.

Sin embargo es necesario precisar que en la definición anterior, sólo se maneja el concepto *trabajador de base*, sin embargo la relación jurídica burocrática, por los razonamientos mencionados con anterioridad, también se presenta con los trabajadores de confianza, a lista de raya, supernumerarios, etc... ya que dicha relación se da entre el trabajador y el titular de la dependencia, sin ser específico en cuanto al acto que le dio origen a la calidad de trabajador al servicio del Estado.

La definición legal está contemplada en el artículo 3º de la Ley en comento, señala que "el Trabajador (al servicio del Estado) es toda persona que preste un servicio físico o intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".



Respecto de este artículo podemos advertir que se conceptualiza genéricamente; si comenzamos por el término *toda persona*, dicho elemento comprende a todos y cada uno de los sujetos que realizan una actividad para el estado, esto es que prestan un servicio a las instituciones burocráticas, y no se determina, ni se define una clasificación de las características que deban tener dichos sujetos, por lo que podríamos decir que dicho prestador de servicios lo puede ser desde un profesionista hasta un mozo, por hablar de un margen.

Para Mario de la Cueva, citado por el doctor José Dávalos, los trabajadores al Servicio del Estado son " las personas físicas que prestan sus servicios en relación de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales ".<sup>11</sup>

El elemento contenido en dicho concepto *en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales*, es favorable para el trabajador por honorarios al servicio del Estado, si tomamos en consideración que en las nóminas de las Instituciones burocráticas aparece con la denominación de trabajadores temporales, pues dichos órganos cuentan con un presupuesto en donde están contemplados sus honorarios; por lo tanto podemos afirmar que de conformidad con lo establecido en este artículo, dicho empleado se puede considerar como trabajador al servicio del Estado, ya que presta un servicio intelectual y figura en las lista de raya o nóminas de los trabajadores temporales.

---

<sup>11</sup> Dávalos Morales, José, *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, México, p.

Así mismo el artículo 4º de la ley citada establece que los trabajadores al servicio del Estado podrán ser de confianza o de base.

### **2.1.1 Trabajadores de base**

El artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que se debe entender por trabajadores de base: los no incluidos en la enumeración establecida en el artículo 5º de la propia Ley, y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Ahora bien es necesario detenernos un poco para conocer las características de los trabajadores de base en el régimen burocrático, ya que presentan de manera definida su situación jurídica, ante la relación jurídico-laboral que mantiene con el Estado, la cual teniéndola en cuenta podremos entender el lugar que ocupan los trabajadores por honorarios.

No sería erróneo equiparar la relación laboral de un trabajador de base al servicio del Estado con una relación individual de trabajado, dado que dicho trabajador presenta ciertas condiciones de trabajo y sobre todo lo protege una ley específica y diseñada de manera particular, lo cual no sucede con los otros tipos de trabajadores al tener estos que abocarse a lo que dicha ley les pueda conceder de manera muy generalizada.

En toda relación de trabajo es necesario que exista el elemento voluntad, ya que como hemos señalado con anterioridad es de suma importancia

que se presente espontáneamente el consentimiento de las partes que establezcan dicha relación laboral, tratándose de los trabajadores de base al servicio de Estado, el vínculo que se genera se basa en la espontaneidad de las partes, tanto de la institución como del servidor.

Si entendemos que la base de un trabajador es considerada como una cuestión de definitividad que en una plaza laboral posee un servidor público, es decir posee la certeza de permanecer en la función pública, y predomina el elemento inamovilidad en el empleo, ya que al encuadrarse en trabajador en dicha categoría no podrá ser cesado sino por justa causa, tal y como lo reglamenta el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual señala que por consecuencia el nombramiento o designación sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias describiendo las causales que se pudieran presentar.

Los trabajadores de base son reglamentados por la ley burocrática, la cual defiende y protege sus derechos al considerarlos como servidores públicos, los cuales a su vez son subdivididos en empleados y funcionarios, sin embargo ello no demerita el goce de sus prestaciones, protegiéndolos tanto en materia de seguridad social como de protección al salario.

Actualmente si bien es cierto que las dependencias del Estado tienen registrados en sus plantillas, un número significativo de empleados de base, también lo es que contiene una cantidad elemental de trabajadores de confianza, por honorarios, temporales, etc. lo cual implica suponer que solamente algunos trabajadores gozan de los beneficios que implica el hecho de tener un empleo por llamarlo de alguna manera basificado.

Una de las características de los trabajadores de base al servicio del Estado es que predominan los elementos subordinación o prestación de un trabajo personal subordinado, la obligación de cumplir con un horario determinado durante ciertos días a la semana y el pago de un salario, los cuales no podemos decir que se presenten en las relaciones de trabajo que se generan entre las dependencias y las diversas categorías de trabajadores.

### **2.1.2 TRABAJADORES DE CONFIANZA**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado conceptualiza en su artículo 5º que los trabajadores de confianza son:

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

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias a los de las entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales,

directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

- b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.
- e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en esta áreas de las dependencias y entidades con tales características.
- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

- h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General, Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.**
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.**
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.**
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.**
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.**

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director

Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Sin embargo el artículo 123, inciso B, fracción XIV, señala que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, y que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social; lo cual se debe tener en consideración al denominar al trabajador " de confianza", pues de conformidad con lo establecido en este precepto, tal categoría debe estar establecida en el ordenamiento legal correspondiente.

Ahora bien el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, advierte que quedan excluidos del régimen de dicha ley, pero sin embargo disfrutan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, (artículo 123, inciso B, fracción XIV de la Constitución Federal) los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional, y de Marina;

el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Sirve de criterio orientador la Tesis de Jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado "b", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

Amparo directo 3635/78.- Manuel Vázquez Villaseñor. 14 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 1485/80.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. 23 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 6624/80.- Secretario de la Reforma Agraria. 27 de abril de 1981. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 7306/82. Jaime Moreno Ayala. 13 de abril de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor



Snata Cruz Fernández.  
Amparo directo 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 3 de agosto de 1983. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Resulta difícil encontrar o definir a esta categoría de trabajador establecida tanto en la Ley Federal del trabajo, como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en un principio la fuente más idónea fueron los contratos colectivos de trabajo, lo cual no fue posible al tratar de impedir que los sindicatos designaran a los trabajadores de confianza.

En uno de los primeros proyectos que se presentaron para definirlos se precisó que dicha categoría dependía de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto, elaborando así una especie de catálogo que enumera y especifica dichos cargos, sin embargo esta propuesta no prospero al querer ser modificada dicha lista por el sector empresarial, ya que estos últimos pretendían que se ampliara el número de puestos de confianza.

Posteriormente se trato de conceptualizar partiendo del hecho de que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administrativa y vigilancia general, de ahí que se concluya que dicha categoría de trabajo depende de la naturaleza de las funciones, y que dichas funciones sean de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Por otra parte es necesario destacar, que de igual manera el trabajador por honorarios al servicio del Estado, ya es considerado como una figura jurídica dentro de una relación jurídico-laboral; por lo tanto el hecho de no estar reglamentado de manera directa no implica que no goce de la protección de salario ni de seguridad social, lo cual se analizará más adelante en el presente trabajo; ya que es de suma importancia la creación de una ley que formalice dicha relación de trabajo.

### **2.1.3 TRABAJADORES A LISTA DE RAYA**

Los trabajadores a lista de raya son aquellos que el Estado contrata, solamente por el ejercicio fiscal para el cual son autorizadas las plazas, y su permanencia concluye en el momento en que se haya agotado la partida presupuestal, o bien, se hubiera terminado el trabajo autorizado a desempeñar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinado respecto de este tipo de trabajadores, que si bien el artículo 9º del Estatuto para los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, prevé la existencia de empleados temporales para obras o por tiempo determinado, que si bien son controlados a través de listas de raya, el artículo 44 del mismo ordenamiento establece una norma de manera general en la que determina que ningún trabajador de base al Servicio del Estado podrá ser cesado o despedido sino por justa causa, y añade, que en consecuencia, el nombramiento de esos trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado en los siguientes casos:

I.- Por renuncia o abandono del empleo.

- II.- Por conclusión del término o la obra para el que fue extendido dicho nombramiento.
- III.- Por muerte del trabajador, etc.

De lo anterior se puede concluir que un trabajador contratado por el Estado en forma temporal, o bien por obra o por tiempo determinado no puede ser destituido en cualquier tiempo y sólo por la decisión el titular respectivo, en consideración a lo establecido con la fracción II, del artículo 44 que señala que sólo puede ser cesado por conclusión del término de la obra para el que fue contratado, puesto que de ninguna otra disposición del Estatuto se desprende que por el hecho de que un trabajador esté incluido en lista de raya, puede ser cesado arbitrariamente quedando de hecho fuera de la protección del Estatuto.

Otra tesis señala que los trabajadores al servicio del Estado por el hecho de figurar en las listas de raya, debe considerarse que su puesto no esta incluido entre los de confianza, que señala el artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que de igual forma tampoco están exceptuados entre los que quedan comprendidos en el artículo 5º de la ley citada.

## **2.- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO SUPERNUMERARIOS**

El Trabajador supernumerario, no se encuentra reglamentado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual como su propio nombre lo indica, es aquel trabajador contratado en exceso del

número de empleados regulares, nombrado por tiempo indefinido y señalado permanentemente en el presupuesto; de manera que el supernumerario es un trabajador eventual, por lo que se puede considerar que su trabajo no es permanente, y que en cuanto a su designación es temporal, y por tanto no es por tiempo indefinido estando limitada por la duración de necesidades extraordinarias del Estado y, consiguientemente también por partidas presupuestales extras destinadas a cubrir sus emolumentos.

El carácter de trabajador supernumerario, no depende de la naturaleza de los servicios que va a prestar, o de la categoría en que se le va a ubicar como tal, pudiendo existir como supernumerario un Jefe de Departamento o un mozo, y por tanto ser de confianza o de base según la naturaleza de su trabajo.

De lo anterior podemos apreciar que se trata de dos conceptos distintos, por una parte el considerar como trabajador de planta o supernumerario, eventual, temporal o como quiera llamársele, depende de haber sido contratado como definitivo o sólo por determinado tiempo y actividad a desempeñar y sujeto de una partida presupuestal también extra.

De manera frecuente se identifica al supernumerario con el empleado de confianza, pretendiendo con ello excluirlo de la protección de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, lo anterior sin ningún fundamento válido, si tomamos en consideración que este tipo de trabajador a quien se ha designado para el desempeño de labores no previstas como normales, de acuerdo con los principios establecidos en el citado ordenamiento debe permanecer en su puesto mientras prevalezcan las condiciones que dieron motivo a su designación, y en

todo caso mientras subsista la partida que se autorizó para pagar el sueldo del puesto en que se le contrató, salvó en el caso de que dé motivo para ser separado justificadamente.

Respecto de la existencia de inamovilidad del trabajador supernumerario, cabe precisar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado al caso en concreto, que esta clase de trabajadores, lo son de base por virtud de su nombramiento, pero en su duración están sujetos a las necesidades del servicio y al ejercicio fiscal del Presupuesto en curso en el año de su nombramiento, de manera que su estabilidad depende del servicio mismo dentro del año fiscal y termina cuando finaliza el Presupuesto de Egresos.

Ahora bien, si al año siguiente la plaza que ocupa el trabajador supernumerario, ya aparece en el presupuesto, y se trata de una plaza de nueva creación y el titular está obligado, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, o comunicarlo a la Comisión de Escalafón para que la boletine, y previos los requisitos de examen y demás, establecidos en dicho precepto, se nombre al que tenga mejores derechos; sin que deba decirse que el empleado que desempeñaba la plaza en calidad de supernumerario pueda ejercitar acción alguna en contra del mencionado titular, para ser designado para ocupar la plaza de planta, porque antes tenía que reclamar la boletización del empleo, a efecto de esclarecer ante la Comisión de Escalafón su derecho a ella y si no lo hizo así, sino que demandó su designación en forma directa alegando que su derecho derivaba de haber servido la plaza como supernumerario.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SUPERNUMERARIOS, FUNCIONES QUE PUEDEN DESARROLLAR LOS. (ARTS 4º Y 5º)** En virtud de que los empleados llamados supernumerarios son aquellos que el Estado ocupa, además del número regular y permanente de los de planta, para el desempeño de labores extraordinarias de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieren, y que los gastos que este personal origina se solventa con partidas extraordinarias destinadas al pago de los trabajadores que se encargan de tales labores, dichos empleados pueden ser contratados para desarrollar cualquier clase de servicio que desempeñen los trabajadores de planta.  
*Jurisprudencia:* Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 279, p. 262.

De igual manera la Suprema Corte de Justicia, respecto de este tipo de trabajador ha determinado, que los empleados supernumerarios pueden ser considerados ya sea de base o de confianza ya que el carácter supernumerario se desprende exclusivamente ya sea de una situación concreta o bien de la necesidad presupuestal, la cual limita la vigencia de los nombramientos de esa clase de empleados para el año fiscal que se expidan.

Cuando se trata de despido del trabajador supernumerario, se ha establecido que para que proceda la reinstalación, es necesario que exista la función que le dio origen a dicho empleo, así como la partida presupuestal respectiva.

### **3.- TRABAJADORES POR HONORARIOS**

Tratándose de los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, es necesario realizar un análisis de la ley reglamentaria del apartado "B", del

ya mencionado artículo 123 constitucional, aclarando que se hará únicamente de los artículos que tienen relación con este tipo de trabajador, mismos que al inicio de este capítulo se trataron de una manera muy general, lo cual nos permitirá enfocarlos hacia el tema que nos ocupa, es decir al trabajador por honorarios al servicio del Estado.

En primer lugar es menester determinar si el contrato de prestación de servicios por pago de honorarios, elaborado y utilizado por las dependencias del Estado, al contratar este tipo de trabajador, se encuentra regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en segundo y una vez realizado lo anterior, poder precisar si dicha ley burocrática, establece los lineamientos encaminados a regir las relaciones de los individuos que prestan un servicio a favor del Estado.

Uno de los principales objetivos de la ley secundaria del apartado "B", de la Carta Magna, es la de regir las relaciones entre los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; de tal forma que el artículo 2º de la citada ley, señala la relación laboral que se genera entre el estado y sus trabajadores, entendiéndose por ésta la que se presenta "entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación", sin embargo en la estructura orgánica de la Administración Pública Federal, se delegan facultades a los titulares de las diversas dependencias del Ejecutivo Federal, por lo tanto el vínculo laboral se establece con el Estado en su carácter de patrón y autoridad al mismo tiempo, lo cual se lleva a cabo a través de sus representantes legales.

De lo anterior podemos decir, que dicha relación presenta dos aspectos, por un lado la relación laboral se establece con el titular de la dependencia del Estado, el cual a su vez para actuar ante el trabajador de una manera más directa, delega facultades en una o más personas físicas, y que en nombre y representación de ésta realicen todas y cada una de las actividades y funciones del Estado, por lo tanto se establece así una relación entre personas físicas.

Para determinar la relación laboral, a que se refiere el ya mencionado artículo segundo, se puede conceptualizar de igual manera al titular de la dependencia y al patrón, ya que ambos tienen el carácter de individuos principales o de jefes, uno en la dependencia del Estado y otro en su empresa, por lo tanto se podría concluir que el titular de la dependencia y el trabajador son las partes que intervienen en una relación laboral.

Dicho lo anterior, pasaremos a determinar como define la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado, a este tipo de trabajador, el artículo 3º de dicha normatividad, señala que: "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.", como ya se dijo con anterioridad la expresión toda persona, se presenta de manera generalizada, pues en el texto de esta norma no se establece clasificación alguna, por lo que se desprende que el trabajador puede ser cualquier individuo que presta un servicio al Estado, ello es así al no precisarse que deba tener alguna cualidad o algún conocimiento en específico, de tal forma que, el trabajador al servicio del estado por honorarios, al desarrollar alguna actividad no importando el tipo de ésta, y en atención a lo establecido en el artículo tercero, se le considerará como trabajador, ya que señala que



lo es toda aquella persona que tenga nombramiento expedido o que figura en listas de raya de los trabajadores temporales.

Respecto de la característica "que figure en las listas de raya", y aplicada a los trabajadores por honorarios, podríamos decir que la tiene a su favor, pues si tomamos en consideración que en las nóminas de las dependencias o instituciones gubernamentales, el trabajador por contrato de honorarios al servicio del Estado, esta contemplado con el carácter de trabajador temporal, ya que dicho órgano cuenta con una partida presupuestal destinada para la realización de todas sus actividades, en la cual se incluye el pago al personal por honorarios, que es contratado por un tiempo determinado, o bien, hasta que el presupuesto se haya agotado o hubiera terminado el trabajo autorizado a desempeñar.

El artículo 4º de la ley burocrática, señala que los trabajadores al servicio del Estado pueden ser de base o de confianza, al respecto y en relación con los trabajadores por honorarios, se puede apreciar que estos no están incluidos en ninguna de esas dos categorías, por lo tanto según lo establecido en este precepto no se le puede denominar trabajador, sin embargo debemos tomar en cuenta que, en primer término no es considerado de base, ya que su relación laboral es considerada de manera temporal, y en segundo los trabajadores de confianza son considerados como aquellos que realizan actividades de dirección o de administración, sin embargo las funciones que realizan son de carácter intelectual o administrativas al igual que las del trabajador por honorarios, de no ser así se estaría contraviniendo lo establecido por el artículo 3º de la ley citada, pues señala que trabajador es toda aquella persona que presta un servicio físico o intelectual o de ambos géneros.

Al respecto, la doctrina menciona que el servidor público puede ser considerado como tal, en atención a la naturaleza jurídica de su vinculación en relación civil y en relación laboral, o bien según su rango de funcionarios y empleados. Ahora bien, en cuanto a su relación laboral pueden ser: de acuerdo a la duración de su relación laboral de planta y temporales, o bien según el funcionario que los nombra, la naturaleza de sus labores y por la adscripción pueden ser de confianza o de base.

Por lo anterior, se podría concluir que si bien es cierto que el convenio utilizado para la contratación de los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, se encuentra reglamentado en el Código Civil, también lo es que dicho trabajador mantiene una relación contractual de subordinación, con el titular de la dependencia o institución gubernamental; lo cual implicaría por lo tanto que la ley civil no tuviera aplicación alguna, en este tipo de relaciones.

Ahora bien, el artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

De lo que podemos deducir que aquellos que se enuncian en la clasificación del artículo 4º no son los únicos trabajadores al servicio del estado, y da pauta para pensar que existen otros trabajadores que no fueron incluidos dentro de esa clasificación de lo que podría deducirse que a los profesionistas al servicio de estado con pago de honorarios les podría ser aplicable el presente artículo, para que se les determine con

una denominación específica y se les asignen actividades bien determinadas.

En relación y retomando la clasificación que se contempla en el art. 4º de los trabajadores, pero conforme a la partida presupuestal, se consideran numerarios, supernumerarios, de base y eventuales; diremos que todas las clasificaciones coinciden y se identifican con los de base y los de confianza.

De manera tal que el trabajador por honorarios al servicio del Estado, tiene su origen en una partida presupuestal designada de manera extraordinaria, pues como ya se dijo, es otorgada a la dependencia o institución gubernamental para cubrir el total de sus actividades inherentes para su funcionamiento, por lo tanto y para ubicar en algún rubro al trabajador por honorarios, se concluye que a éste, se le debe catalogar como un trabajador temporal al servicio del Estado.

Sin embargo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toma en cuenta al trabajador por honorarios pero solo para excluirlo de su tutela, por lo que en opinión nuestra y con fundamento en lo antes ya expuesto, analizaremos el artículo 8º, de la ley burocrática, con la única finalidad de obtener de él los elementos que benefician a este tipo de prestador de servicios, y poder determinar así cual es su situación jurídica ante su relación laboral con el Estado.

El artículo 8º, señala que : " Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional de la Defensa Nacional, y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del

Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios. "

Del anterior precepto se pueden obtener algunos elementos, que se estudiaran para mayor entendimiento de manera aislada; al inicio del texto se menciona: "Quedan excluidos del régimen de esta ley a los trabajadores...", y finaliza "y aquéllos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios."; de lo anterior podemos apreciar que el elemento "trabajadores", nos lleva a pensar que el legislador cataloga al trabajador por honorarios como un ente que presta un servicio al Estado, y por lo tanto en ese sentido tiene semejanza con el trabajador de base o de confianza.

En la siguiente parte menciona: " ... de confianza a que se refiere el artículo 5º. . ." por lo tanto y conforme a la clasificación presentada en dicha norma, se puede precisar que encuadran en ella los titulares de las dependencias, ya que estos por el nivel en que se ubican son catalogados como de confianza, por lo tanto, como ya se mencionó con anterioridad, el trabajador por honorarios realiza funciones de tipo intelectual o administrativas, bajo la subordinación de los representantes de las instituciones gubernamentales, es decir su condición al laborar bajo las ordenes y supervisión de un superior, lo hace perder la posibilidad de ser denominado de manera distinta a la de trabajador.

Es necesario retomar alguno de los aspectos señalados en el Capítulo I, del presente trabajo, pues como en él se preciso, acerca de que el derecho laboral, es un derecho social con características propias, y que tiene como finalidad primordial la de proteger a todo aquel individuo que

preste un servicio a favor de otro a cambio de una remuneración, sin importar que dicha relación se de entre particulares, o bien entre un particular y el Estado, ya que de no ser así se estaría en contraposición al espíritu de la legislación laboral.

## **CAPÍTULO III**

---

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

### CAPÍTULO III

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

### 3.1.- CONTRATO DE TRABAJO

Al hablar de relación jurídica laboral, nos referimos a los vínculos o nexos que las normas jurídicas establecen entre los sujetos, considerada como una conexión de derecho que se genera por la existencia de una obligación y el titular de un derecho; su origen no corresponde a ningún régimen de excepción, ya que es considerada como de carácter general.

Una de las finalidades del derecho del trabajo es la de ser: "la regulación de todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualesquiera que sean las condiciones por la que ésta se hubiere establecido".<sup>12</sup>

Desde un principio fueron rechazadas las limitaciones al campo de aplicación del derecho del trabajo, aún y en contra de los intereses contrarios que presentaban los partidarios del derecho privado, ya que por todos los medios buscaban que no se incorporara este tipo de relación en la Constitución, lo cual no sucedió gracias a que no se

---

<sup>12</sup> Dávalos, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1991, p. 31

desvirtuó la idea auténtica del Constituyente, que como ya lo mencionamos su finalidad fue la de establecer un régimen, en el cual se incluyera sin excepción a toda la clase trabajadora.

De manera tal que el derecho del trabajo, es el derecho de la clase trabajadora, sin embargo aún y cuando el trabajador es el sujeto principal de dicha disciplina, ello no implica necesariamente que sea el único ente, ya que en este tipo de relación jurídica, se presentan otros sujetos, que de una manera u otra intervienen en dicho vínculo, tal es el caso de los patrones, la empresa, establecimientos, instituciones, sindicatos, etc., en fin todo aquel que reúna las características exigidas por la ley, y no solo el trabajador y el patrón, por tanto es incongruente la restricción del legislador, al considerar en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sólo tiene el carácter de trabajador, aquellos que laboran bajo la subordinación, restringiendo así la tutela del derecho del trabajo, ya que el artículo 123, no comprende sólo a este tipo de trabajador, sino a los trabajadores en general.

Por su parte Ignacio Burgoa señala que los sujetos que intervienen en la relación jurídica, los constituyen por una parte la clase trabajadora y el grupo social detentador de los medios de producción o capitalistas, por lo tanto los efectos de esta relación implican necesariamente la existencia de derechos y obligaciones recíprocas entre ambos sujetos.<sup>13</sup>

La finalidad en la creación del artículo 123, por parte de los legisladores, era sin duda mantener frente a una relación jurídica desigual, la existencia y prevalencia de una clase social económicamente débil y desvalida, intentando por tanto dignificar y elevar la condición humana de

---

<sup>13</sup> Burgoa Orihuela, Ignacio. *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, México, p. 699.



los trabajadores, que les permitiera un nivel económico decoroso y alternativas de vida con mejores facilidades, para él y su familia, a través de imposición de limitaciones y restricciones al capital, y así poder evitar abusos e inestabilidad sociales.

Una de las formas de supervivencia que desempeña el ser humano es el trabajo, el cual se define como el esfuerzo humano aplicado a la producción, o como la ocupación en alguna cosa, encaminado a la obtención de riqueza, por lo consiguiente se advierte que el hombre se emplea con la finalidad de obtener si no una riqueza, si el pago de un salario.

Como ya se mencionó con anterioridad, el hecho de que un individuo realice alguna actividad, ya sea física o intelectual a favor de otro a cambio de una remuneración, origina una relación laboral la cual por consiguiente genera una relación jurídica. Ahora bien el contrato de trabajo, tema del presente capítulo, es considerado como el convenio de más importancia en las relaciones humanas, su relevancia se presenta de manera jurídica y económica, ya que en la actualidad no se podría concebir el desarrollo de una sociedad si no existe ese intercambio de acciones.

El trabajador actúa como un ente que produce, y el patrón como el que obtiene beneficio de dicho trabajo; las relaciones en la sociedad laboral se dan entre los que poseen algún conocimiento, o bien tienen destreza para realizar alguna actividad, y los que dependen de estos para la obtención de algún fin.

Los contratos de prestación de servicios, se generan de una forma por decir voluntaria, ya que el trabajador es el que ofrece sus servicios, es decir, el que de manera espontánea se pone a las órdenes y

subordinación de otra, y que la empresa, el particular o el Estado tiene la opción de contratarlo o no, sin embargo cabe aclarar que esa relación laboral entre trabajador y patrón está determinada y reglamentada por leyes específicas o especiales para cada caso en concreto.

Las relaciones contractuales, presentan diversos orígenes, sin embargo ello no es suficiente para afirmar la existencia de una diversidad de contratos laborales, pues dicha relación contractual deriva de la celebración de un convenio, el cual a su vez lleva implícito el hecho de la prestación de un servicio a favor de otra, por lo que podemos concluir que, una de las características de los contratos de trabajo, es que tiene de manera tácita el elemento de la prestación de un servicio en provecho de determinada persona.

Sin embargo para el presente estudio es necesario determinar qué es un contrato de trabajo, su origen, características y elementos que lo forman.

En la antigua Roma el contrato, surge como una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo algunas figuras típicas de acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su incumplimiento, durante su evolución y perfeccionamiento se presentaron diversos tipos de contrato, por citar algunos; el contrato *verbis*, que se desarrollaba con la adquisición de obligaciones por medio de determinadas frases verbales; contrato *litteris*, que se perfeccionaba mediante la inscripción del registro de una deuda; contratos consensuales, que se desarrollaron por el solo consentimiento de las partes, tales como la compra-venta, el arrendamiento, la sociedad y el mandato, contratos innominados que eran aquellos que no encuadraban dentro de una figura típica y que

resultaban obligatorios, cuando concurrían en consentimiento y la prestación de una de las partes.

El contrato en su acepción general es el "acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho." <sup>14</sup>

En contrato concebido como un acto jurídico, es una situación jurídica permanente o general, o por el contrario un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación. Ahora bien es importante mencionar algunos conceptos del contrato de trabajo, para poder así obtener una idea concreta respecto de este tipo de contratos.

Iniciaremos con el concepto de Julien Bonnetcase, para el cual el contrato de trabajo es " aquel convenio por el cual una persona se obliga a poner sus servicios a disposición de otra mediante determinado tiempo, a cambio de una remuneración proporcional a la duración del contrato, llamada salario, y el cual está sometido a las reglas del derecho común, pudiendo hacerse constar en la forma que para las partes sea conveniente adoptar."

Para el jurista Francisco Messineo, el contrato de trabajo se puede definir como "aquel por el cual una persona (prestador de servicios o trabajador) pone a disposición de otra (empresario o patrón) la propia energía de

---

<sup>14</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Ob. cit.*, p. 691

trabajo y por consiguiente asume una obligación de hacer a cambio de una compensación o retribución denominada salario, pago o sueldo."

Los laboristas Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbia, adoptan la definición establecida en la Ley Federal del Trabajo, que señala en su artículo 20, que el contrato de individual de trabajo 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 Ley Federal del Trabajo, en el citado artículo 20, primer párrafo, señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que la de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, de lo anterior podemos determinar algunos elementos de dicha relación tales como: trabajador, patrón, prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Por su parte el artículo 21 de la citada ley, dispone que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que la recibe.

Por lo que podemos apreciar que la característica *subordinación*, es la parte central de los anteriores conceptos, pues de otra manera no se justificaría la existencia de un contrato de trabajo, en una relación en la que hay alguien que presta un servicio y alguien que lo recibe, " Lo que importa es la prestación del servicio, Pero, además, en la forma expresada en el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, no importará que se establezca en el documento respectivo que se trata de un contrato de otra naturaleza (civil o mercantil, por ejemplo) para que se entienda que se trata de una relación laboral si se está en presencia de

un trabajo subordinado con salario, no importando el nombre que se le dé a la prestación (comisión mercantil u honorarios profesionales, por ejemplo)."<sup>15</sup>

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no señala alguna definición del contrato de trabajo, sin embargo el artículo 12 señala: "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo." de lo anterior se desprende que el contrato viene siendo el nombramiento que se expide a favor del trabajador, o bien se entiende su existencia por el simple hecho de estar incluido en las listas de raya. Lo anterior se puede ejemplificar con la siguiente tesis de Jurisprudencia, en materia laboral.

**Nombramientos. Naturaleza de los.** Cuando se niega que el actor haya sido trabajador al servicio del Estado, no basta para probar que existió la relación de trabajo, el dicho de testigos, toda vez que ésta, sólo se justifica con la presentación del nombramiento o con que su nombre apareciera en las listas de raya.  
(Laudo: Exp. No. 308/49. Mercedes González Vs. Srío. De Recursos Hidráulicos.)

### 3.2.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un trabajo, así lo define el artículo 58

---

<sup>15</sup> De Buen, Néstor, *El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México*, Editorial Porrúa, México, p. 26

de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por otro lado la doctrina define a la jornada del trabajo como: "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a éste".<sup>16</sup>

Por su parte Manuel Alonso Olea, define a la jornada de trabajo, como "El tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo".<sup>17</sup>

Para el doctor Carlos Morales Paulín " la jornada de trabajo implica la duración o término diario de la relación de trabajo".<sup>18</sup>

Ahora bien, por jornada se entiende como "el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros"; si partimos del hecho de que uno de los principales objetivos de las empresas es el de alargar la jornada laboral, para la obtención de una mayor producción, sin embargo, ello no es lo idóneo ya que el desgaste de que es objeto el trabajador, provoca un menor rendimiento en la realización de su trabajo, por lo que es necesario establecer una jornada máxima de labores, para los trabajadores en general, se optó por un periodo de ocho horas diarias de trabajo, y para los trabajadores que se rigen por el inciso "B", del artículo 123 constitucional, la jornada laboral es de ocho horas, sin embargo en la practica se laboran siete horas únicamente.

La jornada de trabajo se clasifica de acuerdo a las condiciones y circunstancias especiales, y que se presentan de acuerdo a su duración,

---

<sup>16</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Ob. cit.*, p. 1835

<sup>17</sup> De Buen L, Néstor, *Ob. Cit.*, p. 158.

<sup>18</sup> Morales Paulín, Carlos A. *Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, México, p. 131.

la cual deriva en consideración a las horas del día que se trabajan, a la edad del trabajador, la Ley Burocrática, establece algunos tipos de jornadas, no todas las que señala la doctrina, pero si las más importantes; las jornadas de trabajo son:

- Jornada diurna: El artículo 21 indica, que se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, el máximo legal de duración de la jornada será de ocho horas; ( sin embargo por decreto publicado en el Diario Oficial, de fecha 28 de diciembre de 1972, la duración es de siete horas, no excediendo de cuarenta horas a la semana, la cual es de cinco días laborales y dos días de descanso continuo, concediéndole así al trabajador, el poder disponer de más tiempo para su persona y familia, ya que el artículo 27 de la misma ley, dispone que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro).
- Jornada nocturna: El artículo 21, parte última, señala que la jornada diurna esta comprendida entre las veinte y las seis horas, la ley establece respecto de su duración máxima de la jornada de trabajo nocturna, será de siete horas. (artículo 23)
- Jornada mixta: Es aquella que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputara como jornada nocturna.  
La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media. (artículo 24)

- **Jornada extraordinaria:** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. (artículo 26)

Respecto de los días de descanso, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que son días de descanso obligatorio, los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones extraordinarias, para efectuar la jornada electoral. (artículo 29)

De igual manera acerca de los tiempos de reposo y de las vacaciones, como ya se mencionó, la ley otorga al trabajador por cada cinco días de tiempo de trabajo semanal, tiene derecho de dos días de descanso, con goce de sueldo; de igual manera establece que aquellos que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno. (artículo 30)

Respecto del horario de trabajo, es necesario mencionar que se tiene en consideración, tomando en cuenta la división de las jornadas de trabajo en las categorías de diurna, nocturna y mixta, y de acuerdo a las normas establecidas en los reglamentos que sean aplicados en cada dependencia, pues las condiciones de trabajo y las actividades que se realizan son variables, por lo tanto es necesario tener definidos los horarios de labores y los tiempos de descanso del trabajador.

Ahora bien, las interrupciones de las jornadas de trabajo, suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de aquéllas y la siguiente, dicha interrupción puede derivar de causas diversas, la



doctrina menciona dos las legales y las voluntarias. Las primeras son están establecidas en la ley tales como: séptimo día, días festivos, vacaciones, etc... y las segundas se originan del hecho de la voluntad del patrón.

Por lo que se refiere al descanso semanal, es decir a la aplicación de un día de descanso por cada cinco de trabajo, en el régimen burocrático este reposo se da de dos días consecutivos, que por lo general son los días sábado y domingo, solo en los casos en que por la actividad que se lleve acabo en la dependencia, sea necesario laborar en estos días y solo mediante el pago de horas extras, para lo cual se atiende a lo estipulado por las leyes que correspondan.

### **3.3.- SALARIO**

Respecto del salario, podemos afirmar que ha sido un problema que ha prevalecido a través de la historia del movimiento obrero, de ahí quizás el hecho, de que el constitucionalista le otorgase un mayor número de fracciones en la Constitución. La noción de que debe asegurarse a los trabajadores un nivel económico decoroso, tanto para su familia como para él, depende de que éste último obtenga un ingreso que le permita una vida digna.

En la fracción VI del artículo 123 constitucional, se establecen los salarios mínimos generales o profesionales.

Tomando en cuenta su importancia tanto social como económicamente, así como su relevancia, el salario es uno de los elementos fundamentales de las relaciones jurídicas originadas por los vínculos

laborales que se generan día con día; por otra parte la doctrina señala que una de sus funciones primordiales es satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda naturaleza del trabajador y su familia.

Con la elaboración de una Nueva Ley Federal del Trabajo, como un proceso democrático y como antecedente de una ley social, considerada como el punto de partida para el desarrollo de los principios de justicia social que emanan del artículo 123 de la Constitución Política, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, institutos jurídicos, autoridades del trabajo, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, procedimiento que de seguirse producirá una legislación más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

En el año de 1960, se designo una Comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como local del Distrito Federal, y el Doctor Mario de la Cueva, a fin de realizar un anteproyecto de Ley del Trabajo. La búsqueda de un actual derecho del trabajo que satisficiera de manera genérica, a los principios de la justicia social, el concepto de salario fue uno de los más controvertidos, y el que dejó una huella muy profunda entre los que participaron en su integración, ya que de no haber incluido los factores un ingreso remunerador y justo, no habría tenido importancia.

Se propuso un nuevo concepto de salario y se señalo los elementos que lo integran, "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".<sup>19</sup>

En la anterior concepción se eliminaron elementos consagrados en la ley de 1931, y se superó el concepto contractualista, desapareciendo el factor "la retribución que se debe pagar por virtud

Partiendo de la concepción del salario como la regula el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; así como de la indicada por la doctrina, que lo considera como "una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su significación social, personal y familiar".<sup>20</sup>

Al hablar de la naturaleza jurídica del salario, algunos tratadistas opinan que el salario, no puede ser considerado un derecho recíproco, ya que como lo señala el concepto anterior, es el pago al trabajador por su servicio, pero nunca se menciona la obligación correlativa del trabajador; es decir cuando no trabaja por días de descanso, vacaciones, licencia, etc., sin embargo sí se menciona la obligación del pago.

"Si el salario o retribución se estima como una obligación, tal obligación – en cuanto al efecto o contenido de la relación – hay que tener en cuenta que es necesario. Y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la no menos necesaria existencia del otro término de referencia: el servicio o trabajo cuya

---

<sup>19</sup> De la Cueva, Mario. *Ob. cit.* p. 294

<sup>20</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Ob. cit.*, p. 2868

prestación se conviene. La retribución antes que contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual ésta no se da. De esta significación esencial- la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución – arrancan sus otros dos caracteres: el de ser contraprestación del servicio, en función del cual se dé, pues de no admitirse éste no se daría aquélla, y el de configurarse como una obligación del empresario, y precisamente del empresario, exigible como tal, por el trabajador, en cuanto tal obligación se traduce para éste en el ejercicio del correspondiente derecho.”<sup>21</sup>

Ahora bien, es necesario señalar las características del salario, para ello la doctrina señala que debe ser remunerador, por lo menos equivalente al mínimo, debe ser determinado, pagarse en efectivo y con moneda del curso legal, y por último debe ser recíproco en relación al servicio realizado, dichas particularidades son tratadas por la leyes laborales tanto por la general como por la burocrática.

**Remunerador.-** En relación a esta característica, se toma en cuenta que el salario debe ser remunerador, esto es que en cuantía será en relación al tiempo trabajado; lo cual puede presentar dos efectos, así tenemos que en primer término se tiene el hecho de que al trabajador no se le deberá pagar un salario inferior al mínimo cuando trabaje la jornada máxima establecida en la ley correspondiente, en el caso de la burocrática la duración máxima de la jornada diurna es de ocho horas, la nocturna es siete horas y la mixta de siete horas y media (artículos 22, 23 y 24 de la L.F.T.S.E.), en un segundo y último efecto y de alguna manera contrario al anterior, pues el salario inferior al mínimo que se pague al

---

<sup>21</sup> De Buen L, Néstor, Ob. cit., p. 202.

trabajador por una jornada menor a la máxima, deberá ser remunerador, pues se pagará en proporción al tiempo trabajado.

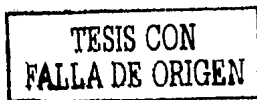
Artículo 32 de la L.F.T.S.E. - ...

Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

**Equivalente al mínimo.-** Característica se refiere al hecho de que el salario debe ser por lo menos equivalente al mínimo, de tal suerte que no deberá convenirse con el trabajador, un pago inferior al salario mínimo, por lo tanto esta propiedad del salario se relaciona con la citada anteriormente.

**Determinado.-** Esta característica se diferencia por el hecho de que el trabajador, deberá de estar consciente desde el momento de su contratación tanto de las condiciones de trabajo, como de la retribución que reciba, lo cual debe de quedar determinado, es decir si se precisa por tiempo o por obra determinada.



Artículo 32 de la L.F.T.S.E. - El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Artículo 40.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; *cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.*

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, *tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.*

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos.

**Pagarse en efectivo y con moneda de curso legal.-** Respecto de esta peculiaridad, el salario debe ser pagado al trabajador en moneda de curso legal, por lo tanto no debe pagarse en especie o en alguna otra forma de tal suerte que se pretenda sustituir esta forma de pago.

Artículo 37.- Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheque.

**Recíproco en relación al servicio realizado.-** El salario como tal tiene la característica de ser recíproco, es decir deberá pactarse un salario en relación al tipo de trabajo que se desempeñe, por lo tanto debe existir una reciprocidad entre el pago y el servicio desempeñado.

Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 34.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Ahora bien respecto del aguinaldo (que es entendido como una especie de salario), podemos mencionar que tienen su origen en una costumbre de índole tradicionalista, "recogiendo la costumbre del pueblo mexicano de celebrar algunas festividades en el mes de diciembre que la obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque está destinado a cubrir las necesidades diarias, según lo expresa la exposición de motivos e la Ley del Trabajo de 1970".<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> De Buen L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, p. 220

El artículo 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que una de las modalidades por las cuales el salario sufrirá incrementos adicionales a los decretados por aumento, ya que establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos sin deducción alguna.

Cabe señalar que este derecho fue incorporado a la Ley burocrática por reforma efectuada el 31 de diciembre de 1972, y por decreto de fecha 23 de octubre de 1978 por el cual se consignó su monto y el porcentaje para cubrirlo.



# **CAPÍTULO IV**

---

## **TRABAJO POR HONORARIOS**

## CAPÍTULO IV

### TRABAJO POR HONORARIOS

#### 4.1.- CONCEPTO

Existen diversas acepciones del término trabajador por honorarios, algunos tratadistas lo equiparan con los servicios profesionales, sin embargo la doctrina ha establecido diversos conceptos y lo consideran como "la retribución que por su trabajo perciben quienes ejercen las llamadas profesiones liberales (médicos, abogados, ingenieros, etc...)"; "... el pago o retribución que se le hace a una persona, por prestar sus servicios profesionales en favor de otra, y que la doctrina lo equipara como pago de servicios profesionales"; podemos decir que el servicio profesional o por pago de honorarios, " es la actividad de la persona que, ostentando un título académico o técnico que lo faculte para el ejercicio de una ciencia o un arte en forma libre, la ejecuta en beneficio de un patrono, bajo su dirección, dependencia económica, sujeto a un contrato individual de trabajo.",<sup>23</sup> para el presente trabajo se consideró que este concepto, es el más conveniente para aplicarlo al trabajador por honorarios.

---

<sup>23</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Ob. cit.*, p. 2910

De la anterior definición, se advierten algunos elementos que se analizarán de manera separada, en primer lugar encontramos la característica *profesionista*, el cual sin importar su calidad como tal, es decir si es un técnico, un profesionista autónomo, inclusive un artista, que por consentimiento propio establece una relación jurídica, en la cual subsiste otro elemento, que es la *subordinación*, ya que en el momento de ofrecer un servicio y de ser aceptado éste, queda sujeto a las indicaciones y órdenes de aquél para quien realiza dicho trabajo, perdiendo así su autodeterminación y libre ejercicio de su profesión o actividad, de tal forma que dicha relación debe entenderse como de carácter laboral, debiendo ser considerado el profesionista como un trabajador.

Reforzando lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 8º, que trabajador es toda persona física que presta a otra ya sea física o moral un trabajo personal subordinado; de igual manera el artículo 3º de la Ley burocrática, señala que trabajador "es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

#### **4.2.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO**

Las situaciones jurídicas, que se presentan en las diversas relaciones, producto de las contrataciones laborales, ya sea en el sector privado o en el sector público, se identifican por el tipo de convenios que celebran.

Para establecer las características que deben contener los contratos de los prestadores de servicios profesionales, es necesario tener presente a los contratos en general; pues ellos son el origen de los tipos de contrato existentes en los diversos ámbitos, así que partiendo de ellos se puede determinar sus elementos y afinidades.

Ahora bien, siendo los contratos la forma idónea de establecer una relación unilateral de voluntad, en donde se generan derechos y obligaciones entre las partes que los celebran, y que se diferencian por la intención y el interés que protegen, así como la aplicación que a estos se les da.

El Código Civil del Distrito Federal, establece en su artículo 1792 que: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones", y del cual podemos determinar que es el origen de los contratos, y que estos son un tipo de convenio, ya que el mismo ordenamiento señala en el numeral 1793 que: "los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Por otra parte, de una comparación de los contratos de trabajo utilizados en las relaciones empleado-patrón, que se presentan en el sector privado, y los aplicados en la relación trabajador-estado empleados por los órganos gubernamentales, se puede decir que en los primeros se presenta cuando una persona física se obliga a prestar un servicio o bien realizar una actividad en concreto a favor de otra, bajo su dependencia y durante un tiempo determinado, mediante el pago de una remuneración o salario; y por lo que se refiere a los segundos, es decir a los contratos de los trabajadores por pago de honorarios al servicio del

Estado, estos tienen semejanzas a los de la iniciativa privada, pues quien realiza el servicio a favor de otra y bajo su supervisión, que en este caso sería la dependencia del Estado, es una persona física, por lo que podemos decir que el trabajador por honorarios está sujeto a una subordinación directa por parte de un jefe inmediato, el cual establece e indica la forma en que debe ser realizada dicha actividad teniendo una vigencia determinada, por lo cual recibe una retribución como pago de honorarios, que viene siendo el salario; dicho lo anterior podemos concluir que el contrato de trabajo aplicado al sector privado, y el que se celebra entre el Estado y los trabajadores por honorarios son semejantes.

El tipo de contrato utilizado en la contratación de trabajadores por honorarios, que prestan un servicio a favor del Estado, tiene las siguientes características:

- Denominación de la Unidad Administrativa que lo emite
- Nombre del área solicitante
- Servicio requerido
  - Descripción
  - Actividad
  - Número de servicios
  - Período
- Prestador de servicio
  - Nombre
  - Registro Federal de Contribuyentes
  - Domicilio
- Partida y Proyecto
- Estipulaciones (se dividen en dos apartados denominados Declaraciones y Cláusulas)

En el primer apartado se describe la naturaleza jurídica de la Institución que solicita el servicio, así como la situación jurídica del prestador del servicio en el momento de solicitar sus servicios.

En el segundo apartado, se hace referencia a las cláusulas relativas a las obligaciones del prestador de servicio y del solicitante, así como las condiciones y características en que dicha actividad debe realizarse:

Primera.- Objeto

Segunda.- Monto de la solicitud

Tercera.- Forma y lugar de pago

Cuarta.- Comprobación de gastos y materiales

Quinta.- Vigencia

Sexta.- Obligaciones de el Prestador

Séptima.- De las garantías

Octava.- Derechos de propiedad Industrial o Intelectual

Novena.- Responsabilidad laboral

Décima.- Rescisión

Décima primera.- Jurisdicción

#### **4.2.1.- CONTRATO LABORAL**

Como ya se menciona con anterioridad el contrato laboral o de trabajo es el origen de toda relación de trabajo, y por ende de un acuerdo de voluntades, en la doctrina encontramos diversos puntos de vista respecto de que el solo consentimiento de las partes, no puede constituir la base de dicha relación establecida entre ellas, sino lo sería en todo caso la realización material del servicio, ya que solamente hasta que el trabajador lo efectúa es cuando se manifiestan para él y el patrón los derechos y obligaciones correlativas, cabe

aclarar que lo anterior permanece al margen del acuerdo a que hubieren llegado las partes, al sobreponerse las formalidades que la propia ley establece.

Definido como el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado; asimismo es considerado como el instrumento idóneo para que establezcan el patrón y el trabajador las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deberán ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

**CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TRABAJADOR (NOMBRE) Y POR OTRA EL PATRÓN (NOMBRE O RAZÓN SOCIAL), BAJO LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:**

- 1ª. Por sus generales, los contratantes declaran lo siguiente:  
Nacionalidad; edad; sexo; estado civil; domicilio.
- 2ª. Este contrato se celebra modificado, suspendido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.
- 3ª. El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como (se describe la actividad a desempeñar) debiendo desempeñarlos en (lugar en que el trabajador prestará sus servicios)
- 4ª. La duración de la jornada de trabajo será de ( se especifican las horas ), por tratarse de jornada (diurna, nocturna, mixta). El trabajador deberá entrar a las (especificar hora) para salir a las (se especifica hora).
- 5ª. El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que este contrato se defiere es el siguiente: (se especifica si el sueldo será fijo, fijo por día, por hora trabajada, a destajo).

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El pago de éste salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño corriente los días (se especifica día y lugar de pago)

- 6ª. El día de descanso semanal para el trabajador será el (se especifica día de la semana) y causará salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo.
- 7ª. En los días de descanso legal obligatorio: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre y en los que comprendan las vacaciones a que se refiere la cláusula octava, el trabajador percibirá su salario o sueldo íntegro, promediándose las percepciones obtenidas en los últimos días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.
- 8ª. El trabajador o empleado disfrutará de seis días e vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.
- 9ª. El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.
- 10ª. Cuando por cualquiera circunstancia el trabajador o empleado haya que trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100 % más del salario que corresponda a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200 % más el salario que corresponde a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.
- 11ª. Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor y a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenezca, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el artículo 23 de la Ley.



- 12ª Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de éste contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato.
- 13ª. El patrón se obliga a cumplir con lo dispuesto por el artículo 132 fracción XV en los términos del Capítulo III bis del Título de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo a los planes y Programas que se establezcan en la Empresa.

Lo leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firman, e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como de las que la ley les impone, lo firman a los (señalar día, mes y año), quedando un ejemplar en poder del trabajador (nombre) y del poder del patrón (nombre)

firmas

#### **4.2.2.- CONTRATO CIVIL**

Una de las ramas del derecho privado, es el derecho civil, el cual se encarga de regular las relaciones existentes entre los particulares, sin embargo tratándose de los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, es necesario analizar la reglamentación plasmada en el Código Civil respecto del contrato de prestación de servicios profesionales, ya que es la única normatividad que regula este tipo de vínculo jurídico; así tenemos que con el transcurso el tiempo ha sido motivo de diversas modificaciones, hasta obtener el cuerpo normativo que en la actualidad lo reglamentan.

Para el presente estudio es necesario realizar un breve análisis de este tipo de contrato, y verificar de esta forma si su aplicación en la relación trabajador-estado es la idónea y la más viable.

El contrato de prestación de servicios profesionales, era considerado en el derecho romano como una clase de contrato de arrendamiento de servicios, criterio que fue adoptado y plasmado en el Código Napoleónico; sin embargo en el Código Civil de 1817, se consideró la conveniencia de que la prestación de servicios en general no debía ser considerado como un arrendamiento de servicio (de ser así se equiparaba la actividad realizada por el individuo, como aquel servicio que prestaban los animales) sino que tenía semejanza con el mandato, ya que se consideraba a este tipo de convenio, como aquel que regulaba la actividad humana y tenía el carácter de "*intuitu personae*" en relación al mandatario y al que presta el servicio.

Otra reforma trascendente ocurrió con los artículos 2406 a 2415 del Código Civil de 1884, en el cual se reglamenta en forma particular al contrato de prestación de servicios profesionales, ya que se consideró como una especie del mandato, cuyas disposiciones serían normas supletorias en la regulación de este tipo de contrato.

Por otra parte en el Código Civil de 1928, el contrato de prestación de servicios sufrió otra modificación, ya que se distinguió y reglamentó de manera diferente al mandato, el cual tenía por objeto a los actos jurídicos y el mandatario debía actuar en nombre o por lo menos por cuenta del mandante, a diferencia del profesionista que realiza actos de tipo material y no podrá actuar en nombre o por cuenta del cliente limitándose únicamente a ejercer su profesión.

El contrato de prestación de servicios es definido por la doctrina como aquél por el cual una persona denominada profesionalista o profesor se obliga a prestar determinados servicios que requieren una prestación técnica y a veces un título profesional, a otra persona llamada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario.

En cuanto a su naturaleza jurídica en este tipo de contrato se asigna al profesionalista un mandato para que realice determinados actos jurídicos, sin embargo no puede confundirse al contrato de prestación de servicios profesionales con el contrato de mandato, ya que en aquél los actos que realiza o los servicios que presta el profesionalista no son necesariamente de tipo jurídico, ni obran por cuenta propia, sino que simplemente ejerce su profesión y obra en nombre propio, aunque su trabajo aproveche a otra persona. Concluyendo así que la coexistencia en ocasiones de estos dos contratos con respecto a la misma persona no autoriza a confundirlos.

El contrato de prestación de servicios profesionales es considerado como un contrato bilateral, oneroso, conmutativo y consensual; se le atribuye la característica "*intuitu personae*", al tener en cuenta que el profesionalista es elegido por sus cualidades personales y no puede delegar su cargo y debido a ello, concluye con la muerte de este.

Este tipo de contrato se conforma con dos elementos personales, por una parte el que presta el servicio, denominado profesionalista o profesor, y por otra el que lo recibe y lo retribuye denominado cliente, el cual solo debe tener la capacidad general para contratar, en el caso del profesionalista no siempre se requiere esa capacidad general, sino que basta que se trate de servicios propios de la profesión o arte; sin

embargo existen profesiones que requieren de título para su ejercicio tal y como lo señala la ley reglamentaria del artículo 5º constitucional, relativa al ejercicio de las profesiones para asuntos del orden común en el Distrito Federal, y para asuntos del orden federal en todo el país.

Además del título se requiere el registro del mismo, y la expedición de la cédula por la Dirección General de Profesiones, ya que la falta de esta formalidad da origen a una sanción administrativa de multa; una sanción de tipo civil que es la pérdida de honorarios; y sanciones de tipo penales como lo sería el delito de usurpación de profesión.

Analizado el origen de la regulación del contrato de prestación de servicios profesionales, así como sus aspectos y características más importantes, y dada su importancia en la realización del presente trabajo, es conducente realizar un breve estudio de los diversos artículos del Capítulo II, denominado de la Prestación de Servicios Profesionales, del Título Décimo, Del Contrato de prestación de servicios, establecido en el Código Civil, por ser este el que reglamenta lo relativo a los contratos por honorarios.

El Artículo 2606, señala: " El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar de común acuerdo, retribución debida por ellos.

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

De la primera parte del anterior artículo, se puede apreciar que se mencionan dos partes en la celebración del convenio, y que son: el que presta sus servicios y el que obtiene beneficio de ellos, los cuales en el momento de celebrar el contrato pueden determinar el pago que se dará por el trabajo realizado.

En la segunda parte del precepto citado, se advierte el hecho de que en el supuesto de que los profesionistas pertenezcan a algún sindicato, deberá aplicarse lo dispuesto en el contrato colectivo celebrado entre las partes.

Sin embargo, en la practica no se presenta tal situación, ya que los trabajadores por honorarios al servicio del Estado no están sindicalizados, dado el tipo de contratación y su ubicación dentro de la categoría de trabajadores temporales.

Cabe precisar que por jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de justicia de la Nación y por la propia doctrina se ha determinado respecto de los artículos 2606 y 2607 del Código Civil, el hecho de que "la prestación de servicios profesionales puede ser protegida por la Ley Federal del Trabajo, pero siempre y cuando el profesionista preste el servicio como empleado, perciba por ese servicio un sueldo o salario fijo, se encuentre bajo la única dependencia del patrón, sujeto a determinado horario, bajo la dirección de dicho patrón se desarrolle el servicio, sin perjuicio de los conocimientos técnicos para desempeñarlos y tenga la facultad de formar sindicatos de profesionistas, y en el caso del contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre la parte recurrente y la parte tercera perjudicada le son perfectamente aplicables las consideraciones que informa la ejecutoria de esta alto Tribunal,

dictada en el amparo directo 9737-44-1ª., en el sentido de que los contratos celebrados por la institución quejosa con quienes tuvieron el carácter de terceros perjudicados en ese juicio, eran de prestación de servicios profesionales y no de trabajo... "

Jurisprudencia "Profesionistas, prestación de servicios de los." Amparo directo en materia de trabajo 3927/49. Petróleos Mexicanos. 20 de abril de 195. Unanimidad de cuatro votos.

Artículo 2607: " Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la de asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la prestación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados."

Este precepto tiene relación con el artículo anterior, en cuanto a la determinación del pago de honorarios, sin embargo respecto del monto de estos a que hace referencia, de su texto no se advierte de manera puntual los requisitos que se deben presentar para el pago de dicha retribución, ya que tal pago no se puede precisar por la costumbre del lugar; respecto de la importancia de los trabajos prestados a que hace alusión, no es considerada como determinante en el pago de honorarios, sino que solo se toma en cuenta el hecho de que el trabajador tenga el

nivel o perfil profesional que se requiere para ocupar cierto cargo, sin importar en sí el tipo de profesión, y si ésta es de alguna categoría en especial o tiene alguna relevancia.

Respecto de la importancia del trabajo prestado o del asunto para el cual se prestan los servicios del profesionista, en el caso de los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, no se presenta tal y como se señala, ya que la retribución que se le da al trabajador, es la misma sin interesar a la dependencia si el individuo realizó una actividad con un grado de dificultad mayor al realizado por otro, que es considerado dentro de la misma categoría, y por lo tanto con derecho al mismo pago.

En relación a la facultad pecuniaria de aquel que admite el servicio, y a la reputación que tenga el profesionista, se puede advertir de estos elementos como tales, que no son tomados en cuenta por la institución para el pago de honorarios; considerando que la retribución es la misma para aquel que tiene una mayor experiencia, que para el que posee una menor, siempre que el resultado del trabajo desempeñado sea el mismo.

Para finalizar el análisis de este numeral, en la parte final señala la siguiente hipótesis: "Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados"; al respecto podemos mencionar que dicho arancel se empleará como una norma para determinar el monto de los honorarios, sin embargo no es aplicable si se toma en consideración que por tratarse de una tarifa que no señala una cantidad precisa y establece un máximo y un mínimo, no es usual en la práctica el hecho de que el prestador de servicios pueda indicar el valor de estos.

Artículo 2608, señala: " Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado."

Este numeral regula la situación del profesionista que cuenta con una cédula profesional, pues se presume que el hecho de poseerla, es una garantía de que acredita los conocimientos requeridos para cierto desempeño en la dependencia que lo contrata, y por lo tanto, es acreedor del pago correspondiente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el supuesto que rige la prestación de servicios profesionales sin tener título, al respecto afirma que no es contrario al artículo 5º constitucional porque no implica en manera alguna que se obligue a una persona a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y por que debe ser aplicado en armonía con el artículo 4º constitucional que deja expresamente a salvo la facultad del legislador ordinario para fijar las profesiones que necesitan título para su ejercicio y las condiciones necesarias para obtenerlo.

Artículo 2609, señala: " En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito



legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.”

Artículo 2610, señala: “ El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se harán en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya incluido el negocio o trabajo que se le confió.”

Los anteriores artículos tiene relación entre sí, en el sentido de que ambos regulan lo relativo a los gastos que se originen con motivo del trabajo desempeñado, los cuales deberán de ser pagados por la persona que solicita el servicio, por otra parte se establece que la retribución de los honorarios se realizará en el lugar de residencia del profesional.

Por otra parte, al hacer referencia de las expensas –ambos artículos las regulan- diremos que en el momento en que el profesional es contratado para realizar cierta actividad, las erogaciones que se presenten a consecuencia de ello, y con la finalidad de no originar menoscabo en el ingreso del trabajador, deben ser cubiertas por la dependencia que recibe los servicios de aquél.

Al hacer referencia de que el pago de los honorarios del profesional deberán pagarse en el lugar de residencia de este, al respecto hay que señalar que se podría estar en presencia de dos supuestos; el primero si

el servidor realiza su servicio de manera independiente, el pago se realizará en el domicilio donde se ubique su oficina; el segundo y último si se trata de un trabajador al servicio del Estado por pago de honorarios, estos últimos deberán pagarse en el lugar en que se localice la dependencia, o bien en el domicilio en donde se realicen los servicios requeridos.

Artículo 2611, señala: " Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho."

El relación a los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, este artículo no es aplicable, ya que si bien es cierto el contrato se celebra entre el trabajador y el titular de la institución gubernamental, pudiéndose considerar a este último como el que encomienda el negocio, también lo es que no debe ser considerado como tal, pues como ya se menciona solamente puede ser considerado como el representante del Estado, por lo tal el servidor queda sujeto a lo que dicho funcionario le señale, bien en su caso al jefe inmediato del área a la que se encuentre adscrito.

Respecto al pago, no son responsables el titular ni jefe inmediato en su caso, de su cumplimiento al profesionista, ya que solo lo puede ser el Estado a través del funcionario autorizado para ello, de lo anterior se puede concluir que en la relación jurídica trabajador-Estado, no es de aplicarse este precepto.

Artículo 2612, señala: "Cuando varios profesores en las misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado a cada uno."

Del contenido de este artículo se puede determinar, que por lo que respecta al trabajador por honorarios, el Estado para obtener una optimización en sus funciones, se ve en la necesidad de contratar no solo un profesionista, sino varios, para lo cual establece una relación de manera individual, es decir celebra contratos de manera particular, y se obliga con cada profesionista, al pago de su remuneración, que por lo general es de la misma forma en que se le retribuye al trabajador de base.

Artículo 2613, señala: " Los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario."

La relación jurídica que se establece entre el trabajador – por honorarios – y el Estado, origina una obligación recíproca, por una parte la del servidor que tiene el deber de cumplir con la actividad para la cual fue contratado, y por otra la del que se beneficia de dicha actividad, y que por consiguiente debe pagar la retribución pactada por ello, sin embargo suele suceder que en la practica, en la elaboración de los contratos para este tipo de empleados, se incluyen ciertas cláusulas que obstaculizan la realización del pago de honorarios al profesionista, estableciéndose de

una manera ilegal, que al aplicarse no se toma en cuenta el sentir del profesionalista; por lo tanto no se puede hablar de una voluntad de las partes en el vínculo jurídico que se establece entre ellos, y por lo tanto se aparta de lo establecido por la doctrina, en el sentido de que la voluntad de las partes es el que le otorga el carácter de contrato civil, en este sentido tal situación origina que desaparezca la relación de tipo civil.

**HONORARIOS PROFESIONALES. DERECHO A LOS, EN CASO DE QUE EL CLIENTE REVOQUE UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.** El artículo 2613 del Código Civil previene que los profesores tienen derecho a exigir los honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario. De ahí se sigue que, por regla general, los honorarios se cubren por el servicio prestado, con independencia del éxito o buen resultado, a menos que se haya pactado lo contrario. Lo anterior obedece a que el profesor no se asocia en el negocio o el servicio que presta al cliente, y porque en principio la obligación principal del profesional es una obligación de resultado, salvo pacto en contrario. Sin embargo, cuando existe ese convenio en contrario, como sucede en el llamado contrato palmario, que se da cuando se pacta un beneficio en caso de éxito, o cuando se acuerda un pacto de cuota litis, donde se concede como honorario una parte de lo que se obtenga en un litigio, la consecuencia del retiro unilateral de los asuntos por parte del cliente debe originar la indemnización al profesor de todos los gastos que hubiere realizado a sus expensas, así como la utilidad que pudo haber sacado del asunto, no existiendo razón alguna, para que, en este caso específico, se aplique por analogía, al tenor de lo dispuesto por los artículos 1858 y 1859 del Código Civil, el artículo 2635 de ese cuerpo de leyes, resultando, eso sí, indispensable, que se acrediten plenamente los daños y perjuicios que se hubiesen causado, para lo cual debe tenerse en cuenta la prueba de los mismos de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 2108, 2109 y 2110 del Código Civil.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL  
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 6945/91. Roberto Flores González. 18 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Becerra Santiago. Secretario: Gustavo Sosa Ortiz.

Artículo 2614, señala: " Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que le causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respeto de los abogados se observará además lo dispuesto en el artículo 2589."

Respeto de este artículo, al ser aplicado los trabajadores por honorarios al servicio del Estado, existe relación en cuanto al tipo de contrato utilizado, ya que en la mayoría de ellos se estipula cierto tiempo para dar aviso por parte del prestador del servicio la terminación de la relación de trabajo, es decir le otorga la facultad de dar por terminado dicho contrato.

Sin embargo, cabe aclarar que dicha atribución es tomada por el titular de la institución, lo cual de ninguna manera esta establecido en el precepto en comento.

Por lo anterior, y una vez analizados los artículos que tienen relación y regulan los contratos de prestación de servicios profesionales, podemos afirmar que dicha normatividad no es del todo aplicable en este tipo de relación laboral, ya que si bien existe un contrato de trabajo por las

condiciones reales en que se llevan a cabo las actividades del servidor, no se puede hablar de una relación contractual, sino de índole laboral, siendo insuficiente y en muchos casos inaplicable el contenido del capítulo II, denominado de la prestación de servicios profesionales.

Lo anterior en virtud de una interpretación de los citados artículos, pues de ellos se desprende de manera precisa que la relación que norman, sea entre un profesionista y la dependencia del Estado, ya que el vínculo que se regula es el existente entre los particulares, es decir el que presta el servicio y el que lo recibe a cambio de un pago, a través de la mediación de un contrato de prestación de servicios, y el cual se describe a continuación en base a los artículos ya analizados.

**CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE A LA QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA", Y POR OTRA PARTE (NOMBRE DEL PROFESIONISTA), A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO EL "PROFESIONISTA", CONFORME AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:**

**DECLARACIONES**

**I.- DECLARA "LA EMPRESA":**

- 1ª. Que con fecha (indicar día, mes y año) "la empresa celebro con (nombre del profesionista) un contrato (señalar tipo de contrato) para (describir la actividad)
- 2ª. Que requiere para la realización del contrato señalado en la declaración anterior, los servicios de "el profesionista" para llevar a cabo las acciones materia de este contrato, consistentes en (actividades para las que esta autorizado en el presente contrato).
- 3ª. Que señala como domicilio, para efectos de este contrato (indicar datos del domicilio)

## II.- DECLARA "EL PROFESIONISTA"

- 1ª. Que cuenta con los conocimientos profesionales, técnicos y la experiencia necesaria para realizar las labores contenidas en este contrato.
- 2ª. Que ostenta título de (especificar estudios realizados) con número de cédula (indicar), expedida por la Dirección General de Profesiones, el día --- del mes--- de ---, documentos de los cuales exhibe, originales y anexa fotocopias como parte integrante del presente contrato.
- 3ª. Ser de nacionalidad (indicar nacionalidad) y que para efectos de este contrato señala como su domicilio el ubicado en (señalar domicilio).
- 4ª. Estar empadronado en el Registro Federal de Contribuyentes, bajo el número de registro (indicar) exhibiendo el original de su cédula de identificación fiscal y anexando copia de la misma como anexo del presente contrato.  
Expuesto lo anterior, las partes se comprometen a lo establecido en lo que se contiene en las siguientes:

## CLAUSULAS

PRIMERA.- "El profesionista" se obliga a prestar a "la empresa", sus servicios profesionales con el objeto de realizar las actividades que de manera enunciativa se mencionan a continuación: (describir actividades)

SEGUNDA.- "El profesionista" se obliga a desarrollar las actividades mencionadas en la cláusula primera con toda diligencia a efecto de dejar plenamente satisfecho a "la empresa" estableciéndose como parámetros de cumplimiento y pericia los que regularmente se manejan en el mercado, obligándose a aportar toda su experiencia y capacidad, dedicando todo el tiempo que sea necesario para dar cumplimiento al presente contrato.

TERCERA.- "El profesionista", se obliga a informar a "la empresa" del estado que guarde su labor, cuantas veces sea requerido para ello, así como a rendir un informe general al término del contrato, y no ceder los derechos y obligaciones derivados de este contrato sin consentimiento expreso de "la empresa".

- CUARTA.- El presente contrato estará vigente del día---del mes---de---.
- QUINTA.- "El profesionista" recibirá por concepto de honorarios, la suma de (especificar cantidad), distribuidos en percepciones mensuales de (especificar cantidad), de conformidad con los términos que le concede "la empresa", para realizar estos servicios.
- SEXTA.- "El profesionista" conviene en que las remuneraciones que perciba por la realización de los servicios materia de este contrato, serán únicas.
- SEPTIMA.- "La empresa" se obliga a pagar los honorarios de "el profesionista", previa entrega de los recibos o comprobantes respectivos, los cuales deberán reunir los requisitos fiscales que marca la legislación vigente en la materia.
- OCTAVA.- "El profesionista" acepta y conviene que en el caso de omitir el aviso y declaración para los efectos fiscales, a que se refiere la cláusula anterior, faculta a "la empresa" para que le retengan los pagos a su favor, hasta en tanto se cumpla tales omisiones fiscales a su cargo como causante, en los términos de las leyes aplicables.
- NOVENA.- Concluida la vigencia del presente contrato, no podrá haber prórroga automática por el simple transcurso del tiempo y terminará sin necesidad de darse aviso entre las partes.
- DÉCIMA.- Para el caso de que "la empresa", tuviera necesidad de contar nuevamente con los servicios de "el profesionista", se requerirá la celebración de un nuevo contrato.
- DECIMA PRIMERA.- Queda expresamente convenido que cuando "el profesionista", se apoye en personal auxiliar en el ejercicio de sus actividades, atendiendo el trabajo que se le encomienda, dicho personal dependerá exclusivamente de él, sin que se establezca ningún vínculo entre "la empresa" y el mismo, quedando a cargo de "el profesionista", todas las responsabilidades provenientes de la utilización de los servicios del personal que le apoye, y que no sea puesto a su disposición por "la empresa".
- DÉCIMA El presente contrato podrá darse por terminado a voluntad de cualquiera de los contratantes, previo aviso que dé al



SEGUNDA.- otro con diez días de anticipación, con el propósito de que durante ese lapso haya posibilidad de concluir los trabajos pendientes y de que, en todo caso "la empresa" tenga oportunidad de designar a quien sustituya a "el profesionista".

DÉCIMA  
TERCERA.- Queda expresamente convenido que la falta de cumplimiento a cualquiera de las obligaciones que aquí se contraen, y aquellas otras que dimanen del Código Civil vigente para el Distrito Federal, será motivo de rescisión del presente contrato, y generará el pago de los daños y perjuicios que el incumplimiento cause a la contraparte cumplida.

DÉCIMA  
CUARTA.- Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, las partes se someten a la jurisdicción y competencia de los tribunales federales de la Ciudad de México, Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el Código Civil vigente para el Distrito Federal, renunciando expresamente al fuero que pudiera corresponderles en razón de su domicilio actual o futuro.

Lelido lo que fue el presente contrato y enteradas las partes del contenido y alcances de todas y cada una de las cláusulas que en el mismo se precisan, lo firman por cuadruplicado los testigos cuyos nombres y direcciones constan al calce, en la Ciudad de México, D.F. a los \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_ de año.

#### **4.3.- VENTAJAS DEL TRABAJADOR POR HONORARIOS**

Al hablar de las ventajas que presenta el hecho de contratar un profesionista que presta un servicio determinado, ya sea a un particular, a una empresa o inclusive al propio Estado, se debe diferenciar de los trabajadores que son contratados por las instituciones gubernamentales, las cuales con la finalidad de poder cumplir con los fines y actividades para lo cual fueron creadas, y que la mayoría de veces no cuentan con el

personal suficiente para realizarlas, se ven en la necesidad de contratar trabajadores por honorarios y por tanto incluirlos en partidas presupuestales extraordinarias.

Es de destacar que lo anterior no sería posible si no existiera la diversidad de profesiones que se presentan en la sociedad, sin embargo para diferenciar este punto del que le precede, en el presente estudio, es conveniente determinar las cualidades que tiene un profesional contratado para la realización de una actividad determinada.

Como ya se menciona con anterioridad existe un contrato por honorarios cuando se presenta una bilateralidad de voluntades de las partes que lo celebran, por un lado el cliente o persona que solicita o contrata el servicio, y por otro el profesional que está en posibilidad de realizarlo y reúne todas las características que se requieren para ejecutar la actividad que se le demanda, asimismo se comprueba la existencia de los elementos subjetivos y objetivos de dicho vínculo, tales como: quien presta el servicio es un profesional, que dicho servicio lo presta con sus propios medios, que el servicio se determine expresamente, que cuente con la libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad, como en el aspecto profesional.

En los convenios que se celebran se determinan y especifican sus características, así como los elementos que constituye un contrato de prestación de servicios profesionales, lo que le proporciona al trabajador una seguridad de lo que se establece le será respetado; del análisis de dicho contrato podemos determinar que el trabajador por pago de

honorarios al servicio del Estado, tiene la facultad de poder realizar sus actividades de conformidad con lo estipulado.

Si tomamos en consideración que se estipula que el trabajador es contratado por obra o bien por tiempo determinado, para la realización de un servicio, y que en ninguna de las cláusulas se precisa que para ello, deba cubrir un número de horas o bien de días, asimismo no se especifica que la manera en que organizara su tiempo, es decir solo se indica el plazo para la conclusión o entrega del trabajo, motivo del contrato, por lo tanto se concluye de lo anterior que el profesionista tiene libertad de hacer uso de su tiempo como más le sea conveniente, y sin estar sujeto a ninguna estipulación.

Por otro lado, el profesionista cuenta con la libertad de ofrecer sus servicios a la institución que cubra sus expectativas, ya sea en sentido monetario o bien de desarrollo profesional, lo cual le permite optar por uno o varios trabajos, sin necesidad de permanecer sujeto a un contrato que lo obligue a permanecer supeditado a un solo patrón.

#### **4.4.- DESVENTAJAS DEL TRABAJADOR POR HONORARIOS**

Como ya se mencionó en la actualidad la necesidad de realizar todas y cada una de las actividades y funciones encomendadas a cierta institución, ocasiona la necesidad de ampliación de su planilla de trabajadores, sin embargo esto solo es posible a través de, entre otras formas la contratación de trabajadores bajo el régimen del pago de

honorarios, lo cual desde nuestro punto de vista es equiparado a la contratación de profesionistas por contrato de prestación de servicios.

Sin embargo este tipo de contratación no beneficia del todo al trabajador por honorarios; en la práctica el hecho de la existencia de un contrato de prestación de servicios, no garantiza la obtención de estabilidad laboral, social y económica, finalidades que todo trabajador aspira en el momento de contratar sus servicios. Por lo que es necesario establecer las desventajas que tiene el trabajador al servicio del Estado respecto de los demás trabajadores.

Una vez establecida la relación jurídico-laboral, el trabajador se enfrenta a una serie de situaciones, tales como:

La subordinación es uno de los factores que se presenta en la relación entre el Estado y el trabajador a su servicio por honorarios, ya que este último tiene el deber de estar bajo las ordenes de un superior, el cual controla y dirige todas sus actividades para obtener el cumplimiento de estas, a través de órdenes e instrucciones, dicho elemento de subordinación no es contemplado en el contrato que celebran las partes, sin embargo debe el trabajador acatar todas y cada una de las indicaciones dadas por la institución.

En relación a lo anterior, en una de las cláusulas del contrato, por lo general se establece el hecho de que el trabajador debe manifestar que no presta ningún otro tipo de servicio a otra dependencia gubernamental, obligándolo con ello mantenerse a la disposición de la institución en la que se contrata, por un tiempo determinado y de acuerdo a las necesidades de trabajo de ésta; sin embargo cabe hacer mención que tal

situación no esta establecida por el Código Civil respecto de la reglamentación del contrato de prestación de servicios, ya que no se indica que el profesionista por el hecho de hacerse cargo de un asunto, negocio o prestar un servicio, se obliga a mantener una exclusividad con el contratante, ni a ser dirigido en cuanto al tiempo y forma para la realización del trabajo o actividad que le ha sido encomendada.

Este tipo de relación contractual establece la plena libertad de las partes, ya que el contrato que se celebra es entre dos personas: el profesionista y otra que puede ser un sujeto de derecho privado y no necesariamente entre profesionista y dependencia (ente moral); sin embargo en la practica la subordinación es un factor predominante en la relación creada entre un particular y el Estado, ya que el profesionista dentro de sus áreas de adscripción le son señaladas las actividades a realizar delegándole así funciones específicas, aún y cuando estas no tengan relación alguna con la profesión que desempeña.

Por lo tanto podemos afirmar que el prestador de servicios se encuentra supeditado a las órdenes de un jefe inmediato, debido a la estructura de la dependencia, la cual se organiza a través de puestos escalonados y por ende de jerarquía, de esta forma se esta en presencia de una subordinación, por parte del trabajador hacia un superior, siendo así una desventaja cuando se esta bajo este tipo de contratación, en virtud de que no se tiene la libertad de escoger la forma de realizar sus funciones; al no trabajar de manera libre y de acuerdo a su criterio, pues dicha libertad en el sistema burocrático no se presenta, equiparándose así al trabajador de base, ya que ambos tienen la característica de contar con un jefe inmediato, el cual se encarga de asignarles sus funciones que de ante mano ya están establecidas de manera concreta, indicándoles la

forma de realizarlas, así como supervisarlas y en su caso aprobarlas, o bien desecharlas aún y cuando a criterio del trabajador estén bien realizadas.

Cabe aclarar que aún y cuando los sujetos contratantes sean el profesionista y el titular de la dependencia, ello no implica el hecho de que deba existir una subordinación, elemento que al presentarse en la práctica, y no estar estipulado en el contrato de prestación de servicios, provoca que este pierda el carácter de civil, ubicándose de manera directa en un contrato de tipo laboral, y por ende la relación existente también lo será, ya que se presenta en ambos el factor subordinación, principal peculiaridad de una contratación de índole laboral.

Por lo anterior se concluye que la subordinación, es una desventaja del trabajador por honorarios al servicio del Estado, ya que no goza de libertad para la realización de sus actividades; por lo tanto en ocasiones esta condicionado al pago de sus honorarios al no realizar sus funciones conforme a lo ordenado por la dependencia en los términos y forma que ella determine, aún y cuando el método que el servidor utilice para realizarlas sea el más idóneo, alterando así de manera clara la relación de carácter civil en el que se pretende encuadrar.

En relación con lo anterior, se presenta como otro elemento de desventaja para el trabajador por honorarios al servicio del Estado, el hecho de la falta de autonomía y libertad, para la realización de sus actividades, si partimos de la hipótesis de que es él quien cuenta con los conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada, tal y como lo estipula el Código Civil, en el capítulo de la prestación de servicios profesionales, el cual regula las obligaciones que

se generan en la celebración de un contrato de esa índole entre dos personas, la que solicita la prestación del servicio y la que lo realiza al acreditar tener conocimientos requeridos para ello, pues se presupone que es perito en determinada rama de la ciencia o arte, y por tanto realizará las actividades encomendadas de manera satisfactoria.

De conformidad con lo establecido por el ordenamiento legal invocado, el contrato de prestación de servicios profesionales, por su naturaleza otorga autonomía plena y total al profesionista, y por lo tanto quien solicita los servicios del trabajador, no tiene intervención en la forma y modo en que deben realizarse los servicios pactados, siendo facultad exclusiva del profesionista establecer el tiempo y asiduidad que invierta en su realización, así como la libertad de determinar y aplicar a su consideración la mejor técnica.

Sin embargo en la practica no es así, en el contrato de los trabajadores por honorarios, se estipula que el trabajador se apegue a las particularidades respecto de la forma y lineamientos de trabajo establecidos por la institución para la cual presta sus servicios, limitando así las características de capacidad y criterio de ese tipo de convenios.

Por lo que podemos considerar como una desventaja del prestador de servicios, el hecho de no tener autonomía y libertad en el desempeño de su profesión, y no considerársele como un especialista en determinada materia.

Otro inconveniente es el tiempo, pues se advierte que no dispone de éste el trabajador, ya que como profesionista independiente debiera

manejarlo conforme a sus intereses tanto de carácter personal como desde el punto de vista profesional.

Para comprender de manera precisa lo anterior, es necesario hacer una comparación: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en el artículo 15, fracción IV del capítulo denominado Derechos y obligaciones de los trabajadores, en la parte conducente respecto de que los nombramientos deberán contener: IV.- La duración de la jornada de trabajo, la cual como ya se señaló en el capítulo III de la presente investigación, es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo; y que en el caso de los trabajadores burocráticos tienen establecidos por la misma ley, los tipos de jornadas y duración de estas, sin embargo en el contrato de prestación de servicios no se estipula ninguna jornada de trabajo.

De conformidad con la reglamentación civil, cuando el profesionista accede a realizar un servicio a favor de otra, se compromete a finalizarlo en un lapso de tiempo determinado, pero nunca se precisa una jornada laboral, sólo se especifica el plazo en que se obliga para la entrega del trabajo y no la duración diaria de tiempo que dedicará hasta su conclusión, pues se deja abierta la facultad de que el trabajador determine el número de horas diarias o semanales que crea convenientes para el cumplimiento de su obligación, de lo que se llega a la conclusión que goza de plena autonomía y libertad en la administración de su tiempo y forma de trabajar.

Aunque no se establece en el contrato que celebran con el Estado, este le requiere al trabajador la permanencia en el centro de trabajo, o bien en su área de adscripción durante determinado tiempo en horas y días,



equiparándolo de esta manera con el trabajador de base, al cual se le especifican determinadas horas de labores, así como los días de asistencia, situación que a todas luces origina una desventaja al trabajador por honorarios, al no poder justificar dichas jornadas, ya que no registra hora de entrada, ni de salida, por lo que es difícil llegar a comprobar la existencia de una relación laboral, lo cual en la práctica se presenta de manera generalizada, de esta manera el profesionista no cuenta con autonomía ni libertad para el uso y disposición de su tiempo.

La realización de un informe mensual que justifique tal situación es característica de una relación de tipo laboral, ya que el hecho de que el trabajador elabore un informe de actividades y que este sea firmado y tenga el visto bueno de un superior muestra la existencia de una subordinación, y por tanto de supervisión, ubicándolo en el ámbito laboral, y alejándolo así de una relación de índole civil.

Al ser exigido dicho informe al trabajador por honorarios al servicio del Estado, por un jefe inmediato del profesionista, se entiende que la finalidad de ello es la de tener un control de las tareas que realiza y por ende del rendimiento y productividad que el trabajador representa, tal situación lo favorece en cierto sentido, ya que no puede ser entendida ni regulada la relación que se presenta bajo el régimen civil, ya que este sólo regula los contratos de prestación de servicios profesionales y las relaciones jurídicas que se manifiestan.

La subordinación implica una serie de circunstancias, no la constituye el hecho de estar bajo las órdenes de un jefe inmediato, si no la situación del como y cuando ejecutar dicho mandato, aunado a ello el tener que informar respecto de la realización de dicha actividad, y aún más

complejo la acción a la que se ve obligado el profesionalista para poder tener derecho al cobro de sus honorarios, es decir manifiesta en relación al trabajo efectuado para que se le retribuya por ello, los informes y ya referidos deben entregarse cada mes.

La supervisión con lleva a una subordinación que el profesionalista tiene hacia el representante de la dependencia gubernamental, lo cual no se estableció en el momento de la celebración del contrato que dio origen a dicha relación de carácter supuestamente de tipo civil, ya que de ser así ambas partes solo se obligan a lo estipulado , por lo anterior se concluye que el profesionalista pierde autonomía al momento de realizar su actividad.

En relación con el trabajador de base, el trabajador por honorarios presenta una desventaja poco favorable, ya que al primero no se le condiciona el pago de un salario a cambio de la entrega de un informe de actividades, situación por demás perjudicial para el segundo de los ya mencionados, aunado a ello la no por demás injusta exclusión de derechos y prestaciones a que es acreedor el trabajador basicado, así como de las prerrogativas de que gozan los demás trabajadores y que la propia ley burocrática protege.

## Conclusiones

*Primera.-* Una de las finalidades del Derecho Social desde sus inicios, es la de otorgar protección al trabajador y a su familia, en todos los aspectos y sin hacer distinción alguna, de tal forma que lo dignifique y acerque a la obtención de un nivel de vida decoroso.

*Segunda.-* La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contiene las disposiciones encaminadas a regular las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, no importando el acto que haya dado origen a las mismas.

*Tercera.-* La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contempla varias categorías de trabajadores, sin embargo no incluye a los trabajadores por pago de honorarios, negándoles así el derecho a la seguridad social, protección al salario, estabilidad en el empleo y en general de todas las garantías que la propia Constitución establece para los trabajadores, excluyéndolo de esta manera del régimen establecido para la burocracia.

*Cuarta.-* Los derechos y obligaciones que se originan de toda relación de índole laboral, y los que se derivan de los trabajadores por pago de honorarios al servicio del Estado, poseen características similares en especial lo referente a la aplicación y celebración de un contrato de trabajo.

*Quinta.-* Los factores jornada de trabajo y salario, en la mayoría de las ocasiones no se precisan en el convenio, es decir sólo se indica al profesionista de manera verbal por su jefe inmediato.

*Sexta.-* Al establecerse un horario de labores, el profesionista se ve afectado en su autonomía.

*Séptima.-* Lo cual contraviene a lo estipulado por la ley civil que regula a los contratos de prestación de servicios profesionales, así como a la ley laboral.

*Octava.-* La relación jurídica que se presenta entre el Estado y el trabajador por honorarios, no debe desvirtuarse a un simple vínculo de carácter civil.

*Novena.-* Ya que al presentarse los elementos característicos de una relación trabajador-patrón tales como: la subordinación, el pago de un salario, la realización de las actividades asignadas dentro de un horario específico y diario de labores, durante determinados días a la semana, y bajo la supervisión y ordenes de un superior jerárquico, es inconcuso que se debe ubicar en un contexto de índole laboral.

*Décima.-* El contrato civil utilizado para la contratación de servicios profesionales por parte de las dependencias del Estado, no se ajusta a los lineamientos que rigen a las relaciones de tipo civil.

*Décima primera.-* En la práctica las instituciones gubernamentales en consideración a su beneficio, ocultan una relación de carácter laboral detrás de la supuesta celebración de un contrato de tipo civil.

*Décima segunda.-* Es necesario determinar y regular las relaciones laborales que se presentan entre el Estado y el prestador de servicios por pago de honorarios, sin desvirtuar su calidad de trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995.
- 2.- Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derechos del Trabajador Asalariado*, Cámara de Diputados. LVII Legislatura, UNAM, México, 2000.
- 3.- Burgoa Orihuela, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 23ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
- 4.- Dávalos, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
- 5.- • *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999.
- 6.- De Buen, Néstor. *El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México*, Editorial, Porrúa, S.A., México, 1994.

- 7.-     • *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 4ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- 8.-     • *Derechos del Trabajador de Confianza*, Cámara de Diputados. LVII Legislatura, UNAM, México, 2000.
- 9.-     De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., México 1979.
- 10.-    De Pina Vara, Rafael. *Diccionario de Derecho*, 10ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- 11.-    • *Elementos de Derecho Civil Mexicano*, Tomo IV Contratos en Particular, 9ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999.
- 12.-    García Máynez, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, 50ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999.
- 13.-    Morales Paulín, Carlos. *Derecho Burocrático*, Editorial Porrúa, S.A. México, 1995.
- 14.-    Ramón Sánchez, Medal. *De los Contratos Civiles*, 5ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 15.-    Remolina, Roqueñi, Felipe, *El Artículo 123*, Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, México, 1974.

- 16.- Rogina Villegas, Rafael. *Compendio de Derecho Civil, Contratos*, 5ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 17.- Trueba, Urbina Alberto, *Derecho Administrativo del Trabajo*, Tomo II, Editorial París, México, 1982.
- 18.- Villoro Toranzo, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, 12ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1996.
- 19.- Zamora, y Valencia Miguel Angel, *Contratos Civiles*, 3ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.



## LEGISLACIÓN

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 131ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 2000.
- 2.- *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 constitucional, 13ª edición, Editorial Delma, México, 2000
- 3.- *Legislación Federal del Trabajo Burocrático*, 36ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999.
- 4.- *Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para todo la República en materia Federal, comentarios de Trejo Guerrero*, Gabino, Editorial Sista, S.A. México, 1999.
- 5.- *Código Civil para el Distrito Federal*, 67ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1998.

## **OTRAS FUENTES CONSULTADAS**

- 1.- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión LV Legislatura, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Derechos del Pueblo Mexicano*, Tomo XII, México a través de sus constituciones artículos 123-136, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994.
- 2.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, 13ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. - UNAM., México, 1999.
- 3.- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999*.