



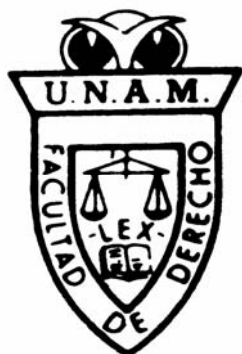
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

SITUACION JURIDICA DEL PERSONAL CONTRATADO POR
HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS EN LA
DIRECCION GENERAL DE REGULARIZACION TERRITORIAL
DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANTONIO RAFAEL LOPEZ GARCIA



ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D.F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Calixto Rafael López Ortega y Maria Silvana García Castellanos; por que desde niño me dieron sus cuidados y con su ejemplo de responsabilidad y amor a dios, han sabido guiarme por el sendero de la vida y gracias a que me dieron la vida; logre uno de mis más grandes anhelos, concluir la carrera de Licenciado en Derecho.

A mis hermanos:

Alfonso, Javier, Carlos, todos de apellidos López García; por su ayuda incondicional que me han brindado en todo momento.

A mi esposa:

Alicia Bruno Hernández;
por ser mi compañera de
mi vida y por su paciencia.

A mis hijos:

Carlos Antonio, Brandon Rafael,
ambos de apellidos López Bruno;
por ser mis joyas mas preciadas
de la vida.

A mis amigos:

Alfredo Chametla Quitzehuatl y Salomón
Ponce López; por brindarme su amistad
y darme ánimos en la realización del
presente trabajo de investigación.

**A la Universidad Nacional Autónoma de
México y a la Facultad de Derecho:**

Por contribuir en mi formación cómo
profesionista y que con el conocimiento,
esmero y dedicación aportados ayudaran al
desarrollo del país, siguiendo su lema: “Por
mi raza hablara el espíritu”. Gracias.

A mis profesores:

Por haberme transmitido sus conocimientos profesionales.

Al Licenciado: Porfirio Marquet Guerrero, Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:

Por su colaboración en la revisión de la tesis.

Al Doctor: José Manuel Vargas Menchaca, por las sugerencias realizadas en la elaboración de esta tesis. Sinceramente gracias.

Al honorable jurado: por su profesionalismo y por el tiempo dedicado a la revisión del presente trabajo de tesis. Gracias.

A mi asesor de tesis:

Licenciado. Manuel Gutiérrez Natividad, por su labor y dedicación en la asesoría del presente trabajo.

SITUACION JURIDICA DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS
EN LA DIRECCION GENERAL DE REGULARIZACION TERRITORIAL DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

I N D I C E

	Páginas.
Introducción.....	1
CAPÍTULO I	
DEFINICIONES DE DERECHO BUROCRATICO.	
1.1 El derecho burocrático.....	1
1.2 La relación jurídica de trabajo.....	3
1. 2. 1 Los elementos de la relación jurídica de trabajo.....	6
1. 2. 2 Trabajador.....	6
1. 2. 3 Titular.....	8
1. 2. 4 Nombramiento.....	10
1. 2. 5 Subordinación.....	12
1. 2. 6 Salario.....	15
1. 3 Condiciones generales de trabajo.....	17
1. 3.1 Jornada de trabajo.....	21
1. 3. 2 Días de descanso.....	23
1. 3. 3 Vacaciones.....	25
1. 3. 4 Salario.....	28
1. 4 Clasificación de los trabajadores al servicio del estado.....	28
1. 5 El contrato de prestación de servicios profesionales.....	39
1. 5.1 Clasificación del contrato de prestación de servicios profesionales.....	43
1.5.1.1 Elementos de existencia.....	44
1.5.1.2 Elementos de validez.....	44
1.5.1.3 Consecuencias Jurídicas.....	44
1.6 La Dirección General de Regularización Territorial.....	45

CAPITULO II
ANTECEDENTES DE LA DIRECCION GENERAL DE REGULARIZACION
TERRITORIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

2. 1	Década de 1930 y la oficina de cooperación.....	49
2. 2	La creación de la Dirección General de Gobernación y la Oficina de Colonias de 1942.....	50
2. 3	La Dirección General de la Promoción de la Habitación Popular y la Subdirección de Colonias de 1971.....	52
2. 4	La Creación de la Comisión de Desarrollo Urbano del Distrito Federal (CODEUR) EN 1977.....	53
2. 5	La Dirección del Área de Recursos Territoriales (DART).....	54
2. 6	La Dirección General de Regularización Territorial de 1983.....	54

CAPITULO III
MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS
ASIMILABLES A SALARIOS EN LA DIRECCION GENERAL DE
REGULARIZACION TERRITORIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO
FEDERAL.

3. 1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	65
3. 2	Ley Federal del Trabajo.....	73
3. 3	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	77
3. 4	Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.....	80
3. 5	Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.....	86
3. 6	Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.....	87
3. 7	Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.....	88
3. 8	Código Financiero para el Distrito Federal.....	88
3. 9	Código Civil para el Distrito Federal.....	89
3.10	Contrato de prestación de servicios profesionales de la DGRT.....	91

CAPITULO IV
SITUACION JURIDICA DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS
EN LA DIRECCION GENERAL DE REGULARIZACION TERRITORIAL DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

4. 1	Los trabajadores contratados por honorarios en la DGRT y su jornada de trabajo.....	111
4. 2	Los trabajadores de la DGRT y sus días de descanso.....	112
4. 3	Los trabajadores de la DGRT y sus vacaciones.....	112
4. 4	Los trabajadores de la DGRT del Gobierno del Distrito Federal y su salario.....	113
4. 5	Los trabajadores de la DGRT y sus prestaciones laborales.....	114
4. 5. 1	Aguinaldo de 40 días.....	115
4. 5. 2	Bono de fin de año y vales.....	116
4. 6	Los trabajadores de la DGRT y sus derechos colectivos.....	116
4. 7	Los trabajadores de la DGRT y su seguridad social.....	121
4. 8	Los Trabajadores de la DGRT y su basificación.....	122
4. 9	Propuesta de reforma al artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	123
	Conclusiones.....	127
	Bibliografía.....	130

INTRODUCCION

La Dirección General de Regularización Territorial es un organismo público desconcentrado de la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Distrito Federal, depende jerárquicamente de la Subsecretaría de Gobierno y ésta a su vez, de la Secretaría de Gobierno; el área de recursos humanos, contrata prestadores de servicios profesionales por honorarios, sin embargo, es de señalarse que no se cumple a cabalidad con los requisitos de un verdadero contrato de prestación de servicios profesionales.

Ante ello, es también de precisarse que estos prestadores de servicios profesionales por honorarios en realidad son trabajadores porque desempeñan un servicio público, además de que se encuentran sometidos a una jornada de trabajo, es decir cuentan con un horario de entrada y de salida, reciben órdenes de un superior jerárquico; lo que equivale a la subordinación en la prestación del servicio; razón por lo cual, se considera que deberá de ser reconocida la calidad de Servidores Públicos de estos trabajadores, y para efecto de no incurrir en una simulación de derecho, se debe de equiparar el contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios, mediante el cual inician a laborar a la Dirección General de Regularización Territorial, con el respectivo nombramiento, y en este sentido se plantea nuestra propuesta de solución al problema en cuestión.

Bajo esta perspectiva, en el capítulo I de nuestra tesis analizamos los conceptos fundamentales del Derecho Burocrático, a efecto de entender a nuestra materia y ubicar nuestro tema de investigación. En el capítulo II abordamos los hechos pretéritos de la Dirección General de Regularización Territorial. En tanto que en el capítulo III analizamos el marco jurídico del personal contratado por honorarios asimilables a salarios en la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal, así mismo, se vislumbra la propuesta de solución al problema planteado. En el capítulo IV exponemos la propuesta de solución al problema de referencia,

por lo que considerando que la reforma planteada es adecuada y conveniente, toda vez que los prestadores de servicios profesionales por honorarios contratados por la Dirección General de Regularización Territorial, en realidad desempeñan sus servicios en forma subordinada; por lo que se les deben ser considerados Trabajadores al Servicio del Estado para efectos de hacer extensivos los derechos laborales.

Por lo que, de lo anterior se desprende que se trata de verdaderos trabajadores burocráticos que tienen derecho a una base y que ante la falta de un nombramiento, puedan demostrar con otro medio idóneo de prueba, que los une al titular del organismo en que laboran, una relación jurídica de trabajo, ante lo cual se les considerará Servidores Públicos, con la perspectiva de que, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, puedan obtener su inamovilidad o estabilidad en el puesto, ello en congruencia con la justicia social que persigue el Derecho del Trabajo.

Para el desarrollo de la presente investigación nos hemos apoyado en La utilización de los siguientes métodos:

Método deductivo.- Toda vez que partimos del estudio de conocimientos generales de nuestra materia, es decir, del análisis de las definiciones relativas a nuestro tema en específico para concluir con una propuesta de solución relativa a la problemática que afecta a los trabajadores de la Dirección General de Regularización Territorial. Método analítico, en virtud de que se hizo un estudio de cada una de las partes de las definiciones planteadas para determinar sus características y que guardan estrecha relación con nuestro tema de investigación. Método comparativo, en razón de que emitimos una opinión por lo que se refiere a los conceptos vertidos en el capítulo I. Método histórico, en el sentido de que nos referimos a los hechos pretéritos de nuestro tema, a fin de conocer sus causas y consecuencias que permitan entender y comprender la situación actual de dicha problemática. Método hermenéutico, toda vez que en el

capítulo III, realizamos una interpretación técnico jurídico de las disposiciones legales relativas de nuestro tema. Método jurídico, en vista de que realizamos un análisis de las definiciones que tienen relación con nuestro objeto de estudio emitidas por estudiosos del derecho, así como también analizamos la jurisprudencia, la ley, las ejecutorias o resoluciones emitidas por la autoridades jurisdiccionales.

CAPITULO I

DEFINICIONES DE DERECHO BUROCRÁTICO

En el presente capítulo analizaremos las definiciones básicas del Derecho Burocrático, a efecto de entender nuestra materia y ubicar el tema de tesis, objeto de la presente investigación.

1.1 El Derecho Burocrático.

Respecto de la definición del vocablo derecho, según el Diccionario Jurídico Laboral, “proviene del latín *directus*, lo derecho, lo recto, lo rígido”.¹ Por lo tanto, de la presente definición etimológica se desprende que la palabra derecho significa lo que es recto y que, por ende, no es torcido.

Ahora bien, para estudiar el tema del derecho burocrático iniciaremos con la palabra burocracia. Así, en el Diccionario de la lengua Española leemos que “burocracia proviene del termino francés *bureacratie* y este de bureau, oficina, escritorio y - cratie, - cracia”.² Por lo que de la definición etimológica citada, se entiende que burocracia es un término francés y que se refiere a la oficina.

En este orden de ideas según el Diccionario Jurídico, “derecho burocrático es la rama del derecho que estudia o regula la relación laboral entre el Estado y los servidores públicos, derivada ésta de la capacidad de acción denominada función Pública”.³

Por su parte, **Miguel Acosta Romero** considera al derecho burocrático “como aquella disciplina o rama del derecho social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus

¹ALDAMA RAMIREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Cárdenas Editor. México, 2002, p. 103.

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I, vigésima segunda edición. Espasa - calpe. España, 2001, p. 368.

³ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático. Volumen 5 Segunda edición. Harla. México, 2000, p. 30.

servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos”.⁴

En análisis de la definición señalada, el derecho burocrático es la rama del derecho social que tiene por objeto regular:

- los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores,
- estableciendo las bases de justicia
- que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales de los servidores públicos.

Por otro lado, **Carlos Axel Morales Paulín** afirma que el derecho burocrático es “el que se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados”.⁵

De lo que se desprende que el derecho burocrático se encarga:

- del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados.

Comparando las definiciones precitadas, nos damos cuenta que el maestro **Miguel Acosta Romero** involucra en su definición de derecho burocrático como la regulación de los derechos y obligaciones entre el Estado y sus servidores públicos para conseguir el equilibrio y el disfrute entre ambos de las garantías sociales por estos últimos. En tanto que el maestro Carlos Axel Morales Paulín, en forma escueta e inadecuada dice que el derecho burocrático “se encarga del tratamiento” de la relación jurídica laboral del Estado con sus

⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera edición. Porrúa. México, 2002, p. 50.

⁵ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 1995, p. 107.

empleados, sin embargo pensamos que bien pudo definir nuestra materia, señalando que regula la relación jurídica de trabajo entre el estado y sus empleados, sin utilizar, en forma desafortunada, el verbo encargar y el vocablo tratamiento.

Con base en las definiciones de referencia, proponemos una definición propia del tema que nos ocupa, en el sentido de que Derecho Burocrático es una rama del derecho social que regula la relación jurídica laboral entre el Estado y sus Servidores Públicos, así como las obligaciones entre ambos.

Bajo este contexto a continuación analizaremos la relación jurídica de trabajo.

1.2 La Relación Jurídica de Trabajo.

Respecto del vocablo relación, el Diccionario Para Juristas señala que proviene del latín “*relatio*. Correspondencia, conexión, comunicación trato de una persona con otra”.⁶ Así entonces, desde el punto de vista etimológico, la palabra relación significa comunicación de una persona con otra.

Por lo que se refiere al vocablo trabajo, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual indica que trabajo “proviene de *traba*, *trabis traba*; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre”.⁷ Por lo tanto, concluimos que trabajo, desde el punto de vista nominal, implica sujeción del hombre.

En este orden de ideas, en el Diccionario de la Lengua Española leemos, que trabajo es el” esfuerzo humano aplicado a la producción de

⁶ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ediciones mayo. México, 1981, p. 1165.

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Sexta Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Heliasta. Argentina, 1998, p. 130.

riqueza”.⁸ Por lo tanto, entendemos que la palabra trabajo alude al esfuerzo para producir riqueza.

Sobre el tema en estudio, el Diccionario Jurídico Mexicano apunta que por relación jurídica “se entiende aquella relación que se da entre el sujeto de una obligación y el titular de un derecho subjetivo”.⁹

Por otra parte, **George León Magno Meléndez** dice que “podemos entender que la relación de trabajo burocrático surge con motivo del nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio y el cobro del salario”.¹⁰

De la definición antes señalada se deduce que la relación de trabajo burocrático surge:

- con motivo del nombramiento, por figurar en la lista de raya o
- por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio y el cobro del salario.

En relación al tema en estudio, **Carlos Axel Morales Paulín** expone que “la relación de trabajo burocrático surge independientemente del acto que le dé origen, sea este por un nombramiento, por figurar en la lista raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio”.¹¹

De modo que para el mencionado autor la relación de trabajo burocrático surge:

⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit. p. 2203.

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Octava edición. Porrúa. México, 1995, p. 2773.

¹⁰ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 2005, p. 235.

¹¹ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Op. cit. p. 98.

- Independientemente del acto que le dé origen,
- por un nombramiento, por figurar en la lista o
- por cualquier otro acto jurídico que demuestre la prestación del servicio.

Por lo tanto, es de señalarse que ambos autores coinciden con la definición de la relación jurídica de trabajo y llegan a la siguiente conclusión de que esta relación de trabajo burocrático surge independientemente de cualquier otro acto que le de origen, con lo que agregan otra posibilidad de acreditar dicha pretensión, toda vez que no se encuentra regulada por la ley de la materia.

Bajo esta perspectiva, la L FT en su artículo 2º vigente determina:

“Artículo 2º.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación”.

Atendiendo a lo anterior, comprendemos que la relación jurídica de trabajo burocrático es el vínculo jurídico laboral que se crea entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores públicos, independientemente del acto jurídico que le dé origen, que puede ser un nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier acto jurídico que demuestre la prestación del servicio.

Una vez que hemos definido la relación jurídica de trabajo en el derecho burocrático, a continuación estudiaremos lo que se entiende por elementos de la misma.

1.2.1 Los Elementos de la Relación Jurídica de Trabajo.

Por lo que se refiere a la palabra elemento, el Diccionario Para Juristas apunta que la palabra elemento proviene de la voz latina “*elementum*. Móvil, fundamento o parte integrante de una cosa”.¹² Por lo tanto, etimológicamente, señala el párrafo precedente que la palabra elemento significa parte integrante de algo.

Pues bien, en seguida estudiaremos a continuación cada una de las partes o elementos que componen la relación de trabajo comenzando por el trabajador.

1.2.2 El Trabajador.

Por lo que se refiere al vocablo trabajador, el Diccionario Jurídico Laboral dice que “la palabra trabajador proviene del latín *tripaliare* es la persona física que obligue o preste servicios en la condiciones que disponga la ley, cualquiera que sean las modalidades de la prestación”.¹³ Por lo tanto, de la presente definición entendemos que la palabra trabajador significa, toda persona física que se obliga en prestar sus servicios.

Sobre el particular, el Diccionario Jurídico Derecho Burocrático leemos que Trabajador es la “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”.¹⁴

¹² PALOMAR DE MIGUEL Juan, Diccionario Para Juristas. Op. cit. p. 493.

¹³ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Op. cit. p. 322.

¹⁴ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico Derecho Burocrático. Op. cit. p. 55.

Al respecto, el catedrático **José Dávalos** dice que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.¹⁵

De tal manera, de la definición antes señalada se deduce que trabajador es:

- Toda persona física
- que presta a otra, física o moral,
- un trabajo personal subordinado.

Por cuanto hace a la materia burocrática, **Carlos Axel Morales Paulín** estima que trabajador al servicio del estado es “toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, ya que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales, por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o equivalente”.¹⁶

Así que, al tenor de la definición en cita, trabajador al servicio del estado es:

- La persona física que asume una relación jurídica laboral
- en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente
- por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales,
- conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo.

¹⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México, 2000, p. 86.

¹⁶ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático Op. cit. p. 80.

Confrontando las definiciones de los autores antes mencionados pensamos que el primero basa su definición en lo que señala la LFT por asumir tal relación conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo. Mientras que el segundo autor específicamente se refiere al trabajador burocrático, incorporando su definición, a dicho trabajador conforme a lo establecido a las Condiciones Generales Trabajo.

En este orden de ideas, la LFTSE en el artículo 3º dispone:

“Artículo 3º.- 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”.

En virtud de lo anterior, concluimos que trabajador en el ámbito burocrático es aquella persona física que presta a otra, física o moral sus servicios, a cambio de una remuneración denominada salario a través de un nombramiento o por figurar en la lista de raya, o por cualquier otro acto que demuestre dicha calidad.

1.2.3 Titular.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, dice que el vocablo titular proviene del latín “*titulare*”; en otra acepción de manera gramatical añade que “es aquella persona que ejerce un cargo o una profesión con título o nombramiento oficial”.¹⁷

Por lo anterior, entendemos que titular, “es toda aquella persona que ejerce un cargo mediante un nombramiento oficial”.

¹⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op. cit. p. 2184.

En este orden de ideas, El Diccionario de Derecho indica que la palabra titular “es la persona que ejerce un oficio, profesión o cargo con cometido especial y propio”.¹⁸

Por su parte, el maestro **Carlos Axel Morales Paulín** estima, que “la titularidad, constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral”.¹⁹

Así entonces, la titularidad constituye:

- La facultad que en forma individual o colegiada se ejerce
- como resultado de la representación de la dependencia u órgano,
- con efectos directos en la relación laboral.

Por otro lado, para el catedrático **Andrés Serra Rojas**, define que “titular es aquella persona física que su voluntad es la que pone en movimiento el orden jurídico y realiza los fines que una comunidad se ha propuesto”.²⁰

De modo que, atento a la definición citada, titular es:

- La persona física cuya voluntad pone en movimiento el orden jurídico y
- realiza los fines que una comunidad se ha propuesto.

¹⁸ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima quinta edición. Porrúa. México, 1988, p. 461.

¹⁹ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático Op. cit. p. 81.

²⁰ SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Novena edición. Tomó I. Porrúa. México, 1979, p. 357.

En confrontación con las definiciones apuntadas, tenemos que, **Carlos Axel Morales Paulín**, considera que la titularidad, se ejerce como resultado de la representación de la dependencia u órgano, con efectos directos en la relación laboral. En tanto que **Andrés Serra Rojas**, dice concisamente que titular es la persona física, que mediante su voluntad pone en movimiento el orden jurídico, realizando los fines de la comunidad.

Atendiendo lo anterior, concluimos que titular es toda aquella persona física que representa a una dependencia del órgano del Estado, mismo que, para realizar los fines de este, pone en movimiento el orden jurídico, con efectos en la relación laboral.

1.2.4 Nombramiento.

Por lo que se refiere al vocablo nombramiento el Diccionario Para Juristas define que Proviene de la voz latina "*Nominare*". En otra definición agrega "señalar o elegir a uno para que desempeñe un cargo, trabaje en un empleo".²¹

Por lo antes expuesto entendemos que la palabra nombramiento significa elegir o designar a una persona física para que desempeñe un cargo o comisión.

En términos semejantes, el **Diccionario de Derecho** apunta que la palabra "nombramiento es el acto en virtud del cual se confiere a personas determinadas un cargo, función o empleo".²²

Por otra parte **Miguel Cantón Moller** alude que "nombramiento es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre

²¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ob. cit p. 912.

²² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 363.

dentro de las modalidades previstas por la Ley orgánica relativa y por el presupuesto de la dependencia de que se trata”.²³

De esta forma tenemos que nombramiento es:

- es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado
- siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley orgánica
- por el presupuesto de la dependencia de que se trate.

Para el tratadista **Miguel Acosta Romero** Nombramiento “es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo publico y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia”.²⁴

Analizando la definición citada, concluimos que nombramiento es:

El documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público formalizado la relación jurídica de trabajo con el titular de la dependencia.

Confrontando las opiniones de los tratadistas mencionados nos percatamos que para **Miguel Cantón Moller**, la palabra nombramiento es un documento emitido por funcionario debidamente autorizado, conforme a la ley orgánica y por el presupuesto de la dependencia de que se trate. En tanto que para **Miguel Acosta Romero** el nombramiento es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público, formalizando la relación jurídica de trabajo con el titular de la dependencia. Cabe apuntar que el primero de ellos hace alusión únicamente a los funcionarios públicos y no menciona la relación Jurídica de Trabajo. En tanto

²³ CANTON MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Cárdenas editor. México, 2002. p. 127.

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. cit. p. 345.

que el segundo se refiere al empleado público que con el nombramiento se formaliza la relación jurídica de trabajo.

En esta tesitura la LFTSE en su artículo 3º establece:

“Artículo 3º.-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”.

Por lo tanto la ley respectiva con relación al tema que nos ocupa determina lo siguiente:

“Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por esta incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”.

Por todo lo anterior consideramos que la ley no define claramente el elemento nombramiento, sin embargo de las definiciones señaladas podemos proponer nuestra definición por lo que para nosotros nombramiento es el documento expedido por funcionario debidamente facultado para ello, en virtud del cual se designa a una persona física para el desempeño de un cargo público, formalizando la relación laboral burocrática.

1.2.5 La Subordinación

En relación al tema en estudio el Diccionario de la Lengua Española apunta que el vocablo salario proviene del latín “*Subordinatio - onis*, sujeción a la orden, mando, mando o dominio de alguien”.²⁵ Por lo tanto, entendemos que esta voz tiene importancia en el Derecho Laboral, toda vez que la

²⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op. cit. p. 2100.

subordinación, o dependencia del trabajador al patrón, constituye una de las características del contrato y de la relación de trabajo.

En este sentido, el Diccionario Jurídico Laboral alude que la palabra subordinación proviene de la voz latina “*subordinatio*. Sujeción al mando, orden o dominio de uno; por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella”.²⁶

Al respecto, el maestro **Mario de la Cueva** indica que la subordinación “es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.²⁷

En análisis de la definición referida nos percatamos que subordinación es:

- Una relación jurídica que se descompone en dos elementos:
- una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual
- puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes
- que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y
- una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Por lo tocante a ello, los juristas **Baltasar Cavazos Flores y Baltasar Cavazos Chena** aluden que la subordinación “constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en

²⁶ ALDAMA RAMIREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Op. cit. p. 308.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Octava edición. Porrúa. México, 2001, p. 203.

el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitantes: debe de referirse al trabajo estipulado y debe de ser ejercido durante la jornada de trabajo”.²⁸

Por lo tanto tenemos que de la definición mencionada advertimos que la subordinación:

- Constituye el elemento característico de la relación de trabajo; y
- consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido
- Dicha facultad de mando tiene dos limitantes: debe de referirse al trabajo estipulado; y
- debe de ser ejercido durante la jornada de trabajo.

De esta forma tenemos que este elemento lo encontramos regulado en la LFTSE en su artículo 44, fracción I, que a la letra ordena:

“Artículo 44. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos”.

Por lo anteriormente expuesto concluimos que por subordinación entendemos de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

²⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Trigésimo primera edición. Sista. México, 2007, p. 87.

Por otro lado, en materia burocrática, en la relación jurídica de trabajo, establecida entre el trabajador y el titular, que representa al Estado, también aparece la subordinación, aunque en un plano secundario, por que la misma LFTSE le reconoce más relevancia al nombramiento, para considerar como trabajador a quien presta el servicio.

I. 2. 6 Salario.

Respecto al tema en estudio el Diccionario de la Lengua Española dice que el vocablo salario proviene del latín "*salarium*, de sal.

"En otra definición leemos "sal paga o remuneración".²⁹ Por lo que hace a la definición etimológica pensamos que *salarium* es la sal con la que se pagaba a los antiguos trabajadores romanos por sus servicios.

En este orden de ideas, el Diccionario para Juristas define que "salario es la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores".³⁰

Por otro lado, **Rosalío Bailón Valdovinos** afirma que "salario es la retribución o pago que el patrón debe dar al trabajador por los servicios que le presta".³¹

En resumen de la definición del tratadista de referencia se desprende que salario es:

- Es la retribución o pago que el patrón debe dar
- al trabajador por los servicios que le presta.

²⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op.cit.p.2010.

³⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. cit. p. 1217.

³¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Ediciones editor. México, 1999, p.118.

Para el doctrinario, **Rigel Bolaños Linares** dice que “se entenderá por salario, la retribución que debe pagar el Patrón – Estado al trabajador por su trabajo integrándose con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo”.³²

Por lo tocante a la definición del catedrático en cuestión tenemos que salario es:

- La retribución que debe pagar el Patrón – Estado al trabajador por su trabajo integrándose con los pagos hechos en efectivo
- por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y
- cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo.

En confrontación con las definiciones vertidas nos percatamos que para el primero de los autores en mención salario es la retribución o pago que el patrón debe dar al trabajador por los servicios que le presta. Por lo tanto esta opinión coincide con lo señalado por el “artículo 82 de la LFT mismo que determina salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Así mismo el citado ordenamiento legal no menciona como se integra dicho salario, el segundo doctrinario refiere que; salario es cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el Patrón - Estado al trabajador por su trabajo, y hace una clasificación de la integración del salario.

De esta forma, tenemos que la LFTSE en el artículo 32 vigente ordena:

³² BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México, 2003, p. 34.

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

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

La Secretaria de Hacienda y Crédito público tomado en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará la norma 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.

En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos”.

Considerando lo esgrimido anteriormente proponemos nuestra definición de salario considerándolo como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su servicio prestado; integrándose por todos los pagos hechos en efectivo o cualquier otra prestación que se le entregue.

Así entonces, después de haber tratado el tema de salario, continuaremos con el desarrollo del presente trabajo definiendo el término de lo que se entiende por condiciones generales de trabajo, a saber son:

1.3 Condiciones Generales de Trabajo.

Sobre el tema en particular, el Diccionario Para Juristas dice que el vocablo condición proviene de la voz latina “*condito*”, naturaleza, índole o propiedad de las cosas”. En otra acepción, leemos que condición es el “Estado,

situación especial en que se encuentra una persona”.³³ Por lo antes expuesto, entendemos que condición significa situación en la que se encuentra alguien.

En este contexto, el Diccionario de Derecho del Trabajo apunta que las Condiciones Generales de Trabajo “Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.³⁴

Partiendo de la idea anterior el maestro **José Dávalos** señala que Condiciones de Trabajo son las “distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación”.³⁵

Pues bien, de la definición preinserta tenemos que Condiciones de Trabajo son:

- las distintas obligaciones y
- derechos que tienen los sujetos de una relación.

En este caso, refiriéndose al ámbito burocrático, el catedrático **Miguel Acosta Romero** explica que, por Condiciones Generales de Trabajo debe de entenderse “el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

³³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Op. cit. p. 291.

³⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 2001. p. 45.

³⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p.177.

Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas: reglas sobre exámenes médicos en forma periódica, y en algunos casos otorgan algunos estímulos”.³⁶

Por lo que se refiere a la definición señalada, tenemos que condiciones generales de trabajo es:

- el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.
- Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y
- formas de aplicarlas: reglas sobre exámenes médicos periódicos, y en algunos casos estímulos.

Comparando las definiciones citadas, nos damos cuenta que el primer autor trata de explicar que las condiciones generales de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación, sin embargo, no menciona exactamente a que sujetos se refiere y de que relación se trata, por lo que consideramos que esta definición no es completa. Mientras que el segundo autor, considera que condiciones generales de trabajo es el documento en el que se fija, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo, por el titular de la dependencia o institución respectiva y que contiene las medidas necesarias para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicar las reglas sobre exámenes médicos periódicos, y en algunos casos estímulos.

³⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo. Ob. Cit. p. 685.

De lo anterior se desprende que esta definición es más integral, por lo que nos parece importante en razón de que prevé riesgos de trabajo y además motiva al trabajador con algunas compensaciones. Aclarando que se refiere al ámbito burocrático o del servicio público.

Bajo esta perspectiva, la L F T en el artículo 56 ordena:

“Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Asimismo la LFTSE en el artículo 87 dispone lo siguiente:

“Artículo 87.- Las condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente. A solicitud de éste, se revisaran cada tres años”.

Por otra parte, el artículo 88 del mismo ordenamiento establece:

“Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

- I.- La intensidad y calidad del trabajo
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales,
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV.- La (sic) fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos,
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo”.

En razón de lo anterior, nosotros definimos lo que son Condiciones Generales de Trabajo son las normas de trabajo necesarias para obtener mayor seguridad y eficiencia para lograr un equilibrio en las relaciones laborales, que deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

Ahora bien después de analizar lo que se entiende por condición o condiciones generales de trabajo, continuamos con el siguiente inciso.

1.3.1 Jornada de Trabajo.

Al respecto, el Diccionario de Derecho Laboral expresa que, “Jornada proviene del proverbio jornada – *jorn* = día, del latín *diurnos* = propio del día”.³⁷ Por lo tanto, etimológicamente, jornada significa día.

Por otra parte, el Diccionario Para Juristas expone que “jornada es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día o en el transcurso de una semana”.³⁸

En este orden de ideas, el catedrático **Mario de la Cueva** afirma que “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo”.³⁹

En análisis de la definición apuntada observamos que jornada de trabajo es:

³⁷ CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionario Jurídico Temático Derecho Laboral. Volumen 4. Oxford. México, 2002. p. 93.

³⁸ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Op. cit. p. 753.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 274.

- el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón
- para prestar el trabajo.

Asimismo, el tratadista **Rigel Bolaños Linares** considera que “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores burocráticos están a disposición del patrón- Estado para prestar su trabajo. Jornada que podrá ser diurna, nocturna o mixta”.⁴⁰

En resumen de la definición citada, notamos que jornada de trabajo es:

- el tiempo durante el cual los trabajadores burocráticos están a disposición del patrón- Estado
- para prestar su trabajo personal subordinado.
- Jornada que podrá ser diurna, nocturna o mixta.

Confrontando las definiciones de los autores antes mencionados, tenemos que para el primero de ellos jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo personal subordinado. Mientras que para el segundo tratadista jornada de trabajo es el tiempo durante el cual los trabajadores burocráticos se encuentran a disposición del patrón - estado para prestar su trabajo personal subordinado. Por lo que ambos catedráticos coinciden con su definición, sin embargo nos percatamos que el primero se refiere al trabajador en general y el segundo, en especial, al trabajador burocrático.

En este orden de ideas, la LFT en su artículo 58 dispone:

⁴⁰ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Op. cit. p. 35.

“Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En virtud de lo anterior, entendemos que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual un trabajador se pone a disposición del patrón para prestar su trabajo personal subordinado a cambio de una contraprestación denominada salario.

1.3.2 Días de Descanso

En relación, al concepto descanso, el Diccionario Jurídico Laboral indica que proviene de la voz latina “*repausare*, hacer una pausa, cesar. La palabra significa quietud, reposo o pausa en el trabajo a fin de obtener alivio del cansancio y tiempo para reponer energías físicas o psíquicas”.⁴¹ Por lo tanto, de la definición etimológica apreciamos que descanso significa suspender una actividad.

En términos semejantes, el Diccionario para Juristas define la palabra descanso, de la siguiente manera: “quietud, reposo o pausa en el trabajo o fatiga”.⁴²

Por otra parte, el maestro **José Dávalos** considera que descanso “es la interrupción de la jornada de trabajo, se da cuando se suspende la prestación de trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada como es el caso de la jornada continua en que se debe conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos”.⁴³

En análisis de la definición preinserta, observamos que descanso es:

⁴¹ ALDAMA RAMIREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Op. cit. p. 104.

⁴² PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 420.

⁴³ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p.189.

- la interrupción de la jornada de trabajo,
- se da cuando se suspende la prestación de trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o
- durante la jornada,
- como es el caso de la jornada continúa en que se debe conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Por otro lado, **Carlos A. Livellara** apunta que descanso “es el tiempo que el trabajador necesita y dispone para su actividad personal; dedicado a su familia, recreación, deporte, desarrollo de actividades sociales y culturales”.⁴⁴

Así que de la definición en cita, apreciamos que descanso es:

- el tiempo que el trabajador necesita y dispone para su actividad personal;
- dedicado a su familia, recreación, deporte, desarrollo de actividades sociales y culturales.

Comparando las definiciones preinsertas tenemos que **José Dávalos** considera que descanso, es la interrupción de la jornada, cuando se suspende la prestación del trabajo entre la terminación de una jornada y otra, Mientras que para **Carlos A. Livellara**, considera al descanso, como el tiempo que el trabajador necesita y dispone para su actividad personal; dedicado a su familia, recreación, deporte, desarrollo de actividades sociales y culturales.

En este contexto, la LFT en el artículo 63 ordena:

⁴⁴ LIVELLARA, Carlos A. Derecho del Trabajo. Ediciones jurídicas cuyo. Argentina. México, 1999, p.378.

“**Artículo 63.-** Durante la jornada de trabajo continua se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

Por otra parte, el artículo 27 de la LFTSE establece los días de descanso:

“**Artículo 27.-** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Atendiendo a lo anterior, proponemos nuestra definición de descanso, es el tiempo a que tiene derecho un trabajador, con un salario íntegro entre la terminación de una jornada y el inicio de otra; para reponer energías, así como para realizar actividades, de esparcimiento o de recreación social y cultural con su familia.

1.3.3 Vacaciones.

Al respecto, el **Diccionario de la Real Academia Española** define que “Vacación, proviene del latín *vacatio-Onis*. Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.⁴⁵ Por lo tanto, de la definición apuntada entendemos que vacación significa el tiempo que dura la cesación del trabajo.

Por otro lado, el Diccionario de Derecho expone que “Vacaciones es el periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores en general”.⁴⁶

En este contexto, **Patricia Lemus Raya** enfatiza que las “vacaciones es la prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días,

⁴⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op. cit. p. 2262.

⁴⁶ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 479.

devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo y además les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social”.⁴⁷

Así que, según la definición vertida vacaciones es:

- la prolongación del descanso semanal,
- un descanso continuo de varios días,
- que devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo,
- además les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social.

Por otra parte, **Rosalío Bailón Valdovinos** señala que por “vacaciones debe entenderse la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la ley”.⁴⁸

De la definición citada, entendemos que vacaciones es:

- la interrupción lícita del trabajo
- por el tiempo que autoriza la ley.

En confrontación de las opiniones de los autores mencionados nos percatamos que para el primero de ellos vacaciones es la prolongación del descanso semanal o de varios días que devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo y les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social. En tanto que para el segundo tratadista vacaciones es la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que establece la ley. Cabe resaltar que la primera definición estima que vacaciones es la prolongación del descanso semanal. Este descanso lógicamente pensamos no es suficiente para recuperar el desgaste de energías que después de algún tiempo se resiente con el trabajo.

⁴⁷ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. Interamericana editores. México, 2002. p. 47.

⁴⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Op. cit. p. 37.

Mientras que en la segunda definición, se menciona la licitud como un requisito jurídico para que se interrumpa la jornada de trabajo.

En este orden de ideas, la LFT en el artículo 76 dispone:

“Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará, en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicio.

Después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Bajo esta tesis, la LFTSE en el artículo 30, determina:

“Artículo 30.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de asunto urgentes, para los que utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidades del servicio disfrutarán de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo”.

En virtud de lo anterior procedemos a señalar nuestra definición de lo que estimamos que son las vacaciones es aquel periodo de descanso, lícito conforme a la ley, para devolver al trabajador el gusto por el trabajo, con el fin

de que recupere sus energías físicas, como mentales para estar en la posibilidad de disfrutar su vida familiar y social.

1.3.4 Salario.

Respecto a la palabra salario, en virtud de que ya fue definida en el epígrafe 1. 2. 6., continuamos con el desarrollo de nuestro siguiente inciso.

1.4 Clasificación de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo que se refiere según al vocablo clasificación, palabra clasificar, según el Diccionario Para Juristas dice, proviene del bajo latín “*classificare*, y éste del latín *classis*, clase y *facere*”, hacer .Disponer u ordenar por clases”,⁴⁹ de lo anterior, se desprende que la palabra clasificación significa hacer u ordenar alguna cosa por clases.

Así entonces, la palabra trabajador, desde el punto de vista etimológico, quedó explicado con anterioridad en el inciso capitular 1. 2. 2 de modo que, nos avocaremos en este inciso al estudio de los trabajadores denominados de base y de confianza.

En este contexto, en el Diccionario Jurídico Laboral leemos que trabajador de confianza es “aquel que realiza funciones de dirección inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador de confianza. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto”.⁵⁰

⁴⁹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Op. cit. p. 257.

⁵⁰ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Op. cit. p. 323.

Para Roberto Muñoz Ramón, son empleados de confianza “aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección, mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.⁵¹

En análisis de la definición citada, tenemos que empleados de confianza son:

- aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección,
- mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales;
- así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En este orden de ideas, **Rafael I. Martínez Morales** considera que trabajador de confianza que presta sus servicios al Estado, “es aquella persona que en razón de su cargo presta un trabajo subordinado con características especiales de fidelidad, lealtad, seguridad, las cuales le confieren un trato directo de familiaridad con el superior jerárquico y de vigilancia con el inferior”.⁵²

En resumen de la definición preinserta, tenemos que trabajador de confianza es:

⁵¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1983. p.32.

⁵² MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico Harla Derecho Burocrático. Op. cit. p. 26.

- aquella persona que en razón de su cargo presta un trabajo subordinado
- con características especiales de fidelidad, lealtad, seguridad,
- las cuales le confieren un trato directo de familiaridad con el superior jerárquico y de vigilancia con el inferior.

Comparando las definiciones de los autores señalados se aprecia que el primero de ellos utiliza el término de empleados de confianza, como aquellas personas que realizan funciones de: administración, planeación y organización de la prestación del trabajo subordinado. Mientras que para el segundo de los autores, trabajadores de confianza es aquella persona que en razón de su encargo presta un trabajo personal y subordinado, cabe destacar que para ambos autores la subordinación es uno de los elementos de este tipo de relación con características especiales de fidelidad, lealtad, honradez y seguridad que le confieren al trabajo un trato directo de familiaridad con funciones relacionadas con trabajos personales del patrón.

Bajo este contexto, la LFT en el artículo 9º ordena:

“Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Por otro lado, la LFTSE en el artículo 5º fracciones I, II, III, IV, dispone lo siguiente:

“Artículo 5º.- Son trabajadores de confianza:

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

II.- En el poder ejecutivo los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional que desempeñan 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 sub - jefaturas 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 este 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).- Auditoria: a nivel de auditores y sub-auditores 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 auditoria.

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 estas 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, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

l).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de. Secretario, Sub-Secretario, 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 catalogo 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.-Vigente. En el poder Legislativo:

A.- En la cámara de Diputados: Secretario General, Secretario de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales,

Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnico, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B.- En la Auditoria Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

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.

B) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, 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 implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

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 la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

E) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados 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 estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

F) En almacén 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) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

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

Con base en lo anterior, consideramos que trabajador de confianza es aquella persona física que (en razón de su cargo) presta un trabajo personal subordinado de carácter general, desempeñando funciones de administración, planeación organización, dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, con características especiales de fidelidad, lealtad, seguridad, los cuales, le confieren un trato directo con el superior jerárquico dentro de una empresa o alguna dependencia del Estado.

Siguiendo con el desarrollo de nuestra clasificación, abordaremos el tema de los trabajadores de base.

En este orden de ideas, en el Diccionario Jurídico Laboral leemos que trabajador de base es “aquel que presta sus servicios en una empresa, centro de trabajo o para el Estado, puede ser de manera continua o permanente. Se usa como sinónimo de trabajadores de planta. En uno y otro se trata de la inamovilidad de los trabajadores. El término base se utiliza para distinguir a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo son, principalmente de los trabajadores de confianza.”⁵³

Por su parte, el doctor **Miguel Borrel Navarro** estima que el trabajador de base “es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta”.⁵⁴

Analizando la definición mencionada, se desprende que trabajador de base es:

- es el trabajador que no es de confianza
- pudiendo también ser de planta.

Bajo esta perspectiva, **Rosalío Bailón Valdovinos** considera al trabajador de base como “aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido”.⁵⁵

Así que de la definición preinserta, tenemos que trabajador de base es:

- aquel que tiene una relación de trabajo
- por tiempo indefinido.

⁵³ ALDAMA RAMIREZ, Raúl. Diccionario jurídico Laboral. Op. cit. p. 323.

⁵⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Sista. México, 1991. p. 92.

⁵⁵ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Op. cit. p. 35.

Confrontando las definiciones precitadas, concluimos que para el primero de los autores, trabajador de base es el trabajador que no es de confianza; pudiendo también ser de planta. Mientras que para el segundo de los tratadistas en mención es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido; cabe destacar que la palabra indefinido se refiere a que la relación laboral será inamovible, destacando que ambos autores tratan el tema de manera superficial, toda vez que no especifican entre quienes realizarán la prestación de sus servicios; por ejemplo, en una empresa o en una dependencia de gobierno, además las definiciones de los catedráticos que nos ocupan coinciden en que dichas relaciones laborales deben ser permanentes o inamovibles.

Al respecto, la LFTSE en el artículo 6º ordena:

“Artículo 6º.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

La misma Ley en su artículo 9º determina:

“Artículo 9º.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato”.

Así mismo el artículo 5º de dicho ordenamiento determina:

“Artículo 5º.-son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la presidencia de la república y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requieran la aprobación

expresa del presidente de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.-En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones 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, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: Exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub –jefaturas, 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 este desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique que la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoria: a nivel de auditores y sub-auditores 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 Auditoria.

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 considerado en estas 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 investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcionen a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y 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, Sub-Secretario, 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 preventiva.

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, 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 del 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 en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

V).- Derogada. Publicado en el Diario Oficial el 21 de febrero de 1983)

De modo que por todo lo comentado, proponemos nuestra definición, en el sentido de que trabajador de base es aquella persona física que presta sus servicios en alguna empresa o dependencia de gobierno debiendo ser de carácter permanente o por tiempo indefinido.

Por otra parte, a continuación procedemos a dar la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado según lo contemplado en la legislación de la Ley Federal Burocrática a saber: de base y de confianza. Cabe señalar que éste ordenamiento legal excluye a los trabajadores de confianza y los contratados por honorarios, violentando con estas determinaciones las garantías que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, para continuar con el desarrollo de nuestro siguiente inciso en primer lugar analizaremos la definición del contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios.

1.5. El contrato de prestación de servicios profesionales.

Al respecto, el Diccionario de la Lengua Española apunta que el vocablo contrato proviene del latín "*contractus*. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo

cumplimiento pueden ser compelidas”.⁵⁶ Por lo tanto, de la anterior definición entendemos que la palabra contrato es un acuerdo de voluntades entre ambas partes que se obligan sobre alguna cosa y que debe ser cumplida.

En este orden de ideas, en el Diccionario Para Juristas leemos que contrato de prestación de servicios profesionales “es aquel mediante el cual una persona, llamada profesor, se obliga para con otra llamada cliente, mediante el pago de honorarios convenidos, aprestarle los servicios relativos a la profesión en la que el profesional posee conocimientos técnicos y científicos, por los estudios que éste ha realizado”.⁵⁷

Por otro lado, Miguel Ángel Zamora y Valencia define que “el contrato de prestación de servicios profesionales, es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor, se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario”.⁵⁸

En análisis de la definición citada el contrato de prestación de servicios profesionales es un contrato por virtud del cual:

- Una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar
- un servicio técnico en favor de otra denominada cliente
- a cambio de una retribución llamada honorario.

Por otra parte, el profesor Leopoldo Aguilar Carbajal afirma que “existe contrato de prestación de servicios profesionales cuando una de las partes, mediante remuneración que recibe el nombre de honorarios, se obliga hacia otra llamada cliente, a desempeñar en su beneficio, ciertos trabajos que

⁵⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op. cit. p. 644.

⁵⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ob. Cit. p. 319.

⁵⁸ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel. Contratos Civiles. Porrúa. México, 2004. p. 351.

requieren una preparación técnica o artística, y a veces un título profesional, para desempeñarlos”.⁵⁹

Analizando la definición preinserta se desprende que el contrato de prestación de servicios profesionales existe cuando:

- Una de las partes mediante remuneración que recibe el nombre de honorarios, se obliga hacia otra,
- llamada cliente a desempeñar en su beneficio ciertos trabajos
- que requieren una preparación técnica o artística, y
- a veces un título profesional, para desempeñarlos.

Comparando las definiciones citadas, concluimos que para el primero de los catedráticos el contrato de prestación de servicios profesionales, es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución denominada honorario. Mientras que para el segundo existe dicho contrato cuando una de las partes, mediante remuneración que recibe el nombre de honorarios, se obliga hacia otra llamada cliente, a desempeñar, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica o artística, y a veces un título profesional. Luego entonces, nos percatamos que ambos profesores coinciden que se les paguen sus honorarios a los profesionales o profesores, que prestan servicios técnicos o artísticos y que a veces requieren un título profesional.

Asimismo, el Código Civil para el Distrito Federal no aporta una definición legal del contrato de prestación de servicios profesionales. Por lo tanto, podemos advertir que no existe una definición jurídica del contrato citado sólo en la doctrina.

⁵⁹ AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México, 1982. p. 13.

Bajo esta perspectiva, el artículo 2606 del ordenamiento jurídico antes invocado ordena lo siguiente:

“Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribuciones debida por ellos.

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

Así que, del precepto citado se desprende que ambas partes pueden fijar de común acuerdo el pago por el servicio prestado, de lo que se deduce que el contrato de prestación de servicios se desempeña de manera libre, es decir, sin estar subordinado.

De modo que, de las definiciones citadas podemos proponer nuestra definición de lo que entendemos por contrato de prestación de servicios profesionales a saber es: es aquel por virtud del cual una de las partes denominada profesional o profesor se obliga a desempeñar un servicio que requiere una preparación técnica y a veces un título profesional a otra llamada cliente, a cambio de un honorario.

Ahora bien, después de haber analizado lo que se entiende por contrato de prestación de servicios profesionales continuamos con el término honorarios.

Así el Diccionario de la Lengua Española señala que honorario proviene de la voz latina *“honorarius*. Estipendio o sueldo que se da a alguien por su trabajo en algún arte liberal”.⁶⁰

⁶⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. p.1226.

Por lo tanto, de la definición apuntada, pensamos que la palabra honorarios significa el pago que recibe una persona profesional, por la prestación de algún servicio o arte, de manera libre.

Al respecto, el catedrático Rigel Bolaños Linares expone que, aquel “prestador de servicios profesionales” contratado por “honorarios” que preste un servicio personal y subordinado, a cambio de una contraprestación económica, también deberá ser considerado como trabajador al servicio del Estado, ya que el contrato hace las veces de nombramiento.

Ahora bien, cabe destacar que el contrato de servicios profesionales es utilizado por el Estado para evadir su responsabilidad que tiene como patrón dando lugar a una ficción, es decir, fingir o simular un acto para evitar pagar las prestaciones laborales que establece el artículo 123 apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, en razón de que el contrato señalado es regulado a la luz del Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 2606 a 2615, que analizaremos en el capítulo III del presente trabajo de investigación.

1.5.1 Clasificación del contrato de prestación de servicios profesionales.

La clasificación en éste tipo de contrato es la siguiente: Es un contrato principal, ya que puede subsistir por sí mismo, es bilateral porque genera obligaciones para ambas partes; es oneroso porque se generan gravámenes y ventajas recíprocas; es consensual, porque la ley no exige forma determinada para su validez, en oposición a lo formal; pero es *intuitu personae*, porque la identidad misma de las partes desempeña un papel preponderante, especialmente, el del profesionista o profesor, que se le escoge por sus conocimientos.

1.5.1.1. Elementos de existencia.

El consentimiento en este contrato, consiste en que debe existir un acuerdo de voluntades, para la realización de ciertos actos de carácter técnico o artístico y el pago de una remuneración por parte del cliente denominado honorario.

El objeto de este contrato es el contenido de las prestaciones de ambas partes, por un lado el servicio profesional y por otra el pago de los honorarios.

1.5.1.2 Elementos de validez.

La forma en este contrato es la exteriorización del consentimiento de manera libre no impuesta; por lo tanto, puede manifestarse en forma expresa o tácita. La ley no exige una forma determinada en este contrato para su validez y por lo que las partes pueden escoger libremente esa manera de exteriorizar su voluntad.

La capacidad en este contrato, en ambas partes debe existir la capacidad general para contratar, y en el profesionalista la legitimación de la posesión del título y la cédula profesional.

La licitud en el objeto, motivo o fin y la ausencia de vicios del consentimiento, siguen las reglas generales de todos los contratos, es decir, que el hecho debe ser posible y lícito.

1.5.1.3. Consecuencias jurídicas.

Las consecuencias en estos contratos, originan obligaciones para las partes, y en el caso del profesional está obligado a prestar el servicio en la forma en el tiempo y lugar convenidos, utilizando todos los conocimientos en el desempeño de su actividad y es responsable, por tanto de su negligencia, impericia o dolo; está obligado a guardar reserva o el secreto en relación a los negocios que se le encomienden, está obligado a erogar las expensas o gastos

necesarios si el profesional se obligó a hacerlos y no se incluyeron expresamente en el pago de los honorarios, tiene la prohibición de asesorar o patrocinar a las dos o más partes con intereses opuestos en el o los negocios correspondientes.

Las consecuencias legales en este tipo de contrato, originan obligaciones para las partes, y en el caso del cliente está obligado a pagar los honorarios que se hayan convenido y a falta de convenio los fijará el juez que conozca de la controversia que se suscite por ese motivo, atendiendo a las costumbres del lugar, a la importancia de los asuntos prestados, a las posibilidades económicas del cliente y a la reputación del profesional; está obligado a pagar las expensas que hubiere hecho el profesional más su interés legal desde que se hicieron, si no quedaron incluidos en el monto de los honorarios.

Así entonces, después de haber definido el contrato de prestación de servicios profesionales así como su clasificación y sus principales características podemos continuar con el desarrollo de nuestro siguiente inciso.

1.6 La Dirección General de Regularización Territorial.

En lo referente al vocablo dirección, el Diccionario de la Lengua Española indica que proviene del latín “*directio,- onis*. Acción y efecto de dirigir”. En otra acepción gramatical, se dice que es “la oficina en que despacha el director o los directivos”.⁶¹ Por lo tanto, de dicha definición etimológica apreciamos que la palabra dirección significa dirigir a alguien en una oficina o establecimiento.

⁶¹ Ibidem. p. 830.

En este orden de ideas, el Diccionario Jurídico Temático Derecho Laboral leemos que, dirección es “conjunto de individuos que están al mando de una empresa, organismo, asociación o partido”.⁶²

Ahora bien, después de haber definido la palabra dirección continuamos con la definición de la palabra general.

Así, el Diccionario Para Juristas expone que el vocablo general proviene de la voz latina “*generalis*, adjetivo común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos, aunque sean de naturaleza diferente”.⁶³ De la definición etimológica citada, entendemos que la palabra general se refiere a una designación que se da a determinado grupo de personas o de objetos.

En relación a la palabra regularización, iniciamos con la definición de la palabra regular, así entonces el Diccionario de la Lengua Española define que proviene del latín “*regulare*. Medir, ajustar o computar algo por comparación o deducción”. En otra acepción gramatical, se agrega “determinar la reglas o normas a que debe de ajustarse alguien o algo”.⁶⁴

Luego entonces, de la definición etimológica señalada se observa que la palabra regular o regularización significa poner en orden algo o alguien conforme a las normas.

Por otro lado, en cuanto al vocablo territorial, el Diccionario de la Lengua Española enfatiza que “territorial proviene del latín *territoralis*. Pertenciente o relativo al territorio”.⁶⁵ Por lo tanto de la definición etimológica

⁶² CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionario Jurídico Temático Derecho Laboral. Op. cit. p. 65.

⁶³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Op. cit. p. 631.

⁶⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. p. 1932.

⁶⁵ *Ibidem*. p. 2165.

apuntada nos percatamos que la palabra territorial significa una circunscripción o porción de la superficie terrestre perteneciente al Estado.

En este orden de ideas, el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial* del Distrito Federal el 28 de diciembre de 2000, dispone que la “DGRT es un organismo público desconcentrado de la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Distrito Federal, que depende jerárquicamente de la Subsecretaría de Gobierno y ésta, a su vez de la Secretaría de Gobierno; sus atribuciones específicas se encuentran enmarcadas en dicho Reglamento”.

En este contexto, el Reglamento interior que nos ocupa en el “artículo 7º agrega que la Dirección General de Regularización es la instancia competente para Regularizar la Tenencia de la Tierra en los asentamientos urbanos jurídicamente irregulares; ubicados en suelo de origen privado y/o en suelo perteneciente al Gobierno del Distrito Federal”. Mediante sus acciones proporcionan la seguridad jurídica del patrimonio familiar, a los sectores de escasos recursos que conforman las colonias populares de la Ciudad de México. Todo ello con el fin de posibilitar el reordenamiento urbano.

Bajo esta perspectiva, la “Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal”, en su artículo 23 dispone:

“Artículo 23.- A la secretaría de Gobierno corresponde al despacho de las materias relativas al gobierno; relaciones con estados y municipios, la coordinación metropolitana; trabajo y previsión social; seguimiento de funciones desconcentradas de las Delegaciones del Distrito Federal; reclusorios y centros de readaptación social; protección civil, regularización de la tenencia de la tierra”.

Así mismo, en las fracciones XVIII y XIX del dispositivo legal en cita, ordena lo siguiente:

XVIII.- “Promover, apoyar y ejecutar los programas de regularización de la tenencia de la tierra”.

XIX.- “Determinar los casos en que sea de utilidad pública la expropiación de bienes o la ocupación total o parcial de bienes de propiedad privada, y proponer al jefe de Gobierno que emita la declaratoria correspondiente de expropiación u ocupación, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables”.

Por lo antes expuesto, proponemos nuestra definición de Dirección General de Regularización Territorial es un organismo público desconcentrado del Gobierno del Distrito Federal, que depende jerárquicamente de la Subsecretaría de Gobierno y de la Secretaría de Gobierno, con la función de regularizar la tenencia de la tierra; su objetivo es que cada terreno o lote de la ciudad cuente con escritura debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, para dar seguridad jurídica al poseedor para que tenga calidad de dueño.

CAPITULO II

Antecedentes de la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal.

El presente inciso está basado en los antecedentes relativos a la Dirección General de Regularización Territorial. Que se señalan con base en el Manual Administrativo, expedido por la Secretaria de Gobierno y por la Dirección General citada.

2.1 Década de 1930 y la Oficina de Cooperación.

En relación a este punto, cabe apuntar que en dicho Manual Administrativo del Gobierno del Distrito Federal, ¹encontramos que a partir de la década de 1930, la “ciudad de México” se convierte en un polo de desarrollo potencial para la industria, el comercio, la educación. Etc., no solamente por su calidad de sede de los poderes de la Unión, sino por las características geográficas y socio-económicas que se presentaban.

A medida que el desarrollo de la ciudad comienza a ser más palpable y los sectores productivos requieren de una mayor cantidad de mano de obra, aunado a un espejismo motivador entre la gente del campo, del progreso económico de la gran urbe, el movimiento migratorio de la provincia al Distrito Federal se acrecentó en forma considerable y permanente, sin que hasta la fecha se hayan logrado detener.

Este flujo masivo de personas ha provocado los consabidos problemas urbanos como son la falta de servicios públicos adecuados, la carestía de la vida, escasez de vivienda y fuentes de trabajo, contaminación del medio ambiente, la demanda excesiva de bienes y servicios entre otros.

Un problema de vital importancia es el provocado por las miles de familias asentadas irregularmente sin el debido control, ya que esto ha

¹Cfr. Manual Administrativo de la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno Del Distrito Federal. Dictamen 102/ 2001. Enero 2001. pp. 4-11.

generado serios conflictos en la titularidad de los derechos por no haberse adquirido conforme a las formalidades establecidas por la Ley o en forma ilegal.

De este creciente problema, surgió la necesidad de crear una instancia oficial que se abocara a reglamentar, controlar y resolver la situación jurídica de esos asentamientos irregulares en el Distrito Federal.

Fue así como a finales del mandato presidencial del General Lázaro Cárdenas se creó una oficina dentro de la estructura del Departamento del Distrito Federal, denominada de cooperación y que tuvo entre otras atribuciones:

a).- Organizar y fomentar la creación de nuevas colonias dentro y en los contornos de la Ciudad de México, y proporcionar los servicios públicos correspondientes;

b).- Registrar las Asociaciones de colonos Pro-mejoramiento del Distrito Federal;

c).- Aprobar los proyectos y presupuestos respectivos para la iniciación de obra en cualquier colonia de la ciudad;

d).- Tramitar cualquier aportación o ayuda de parte del Departamento del Distrito Federal para la realización de alguna obra que así lo requiriese;

e).- Intervenir como oficina reguladora, en la celebración de contratos compra-venta y en la expedición de títulos de propiedad, o que se hubiesen expropiado, para su entrega a los colonos.

2.2 La Creación de la Dirección General de Gobernación y la Oficina de Colonias de 1942.

Al respecto, el Manual Administrativo al que hemos venido haciendo referencia señala que a partir de 1942, y de acuerdo a la “Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal”, publicada el 31 de diciembre del mismo año

se crea la Dirección General de Gobernación, a la cual queda adscrita la oficina de colonias.

Después de muchas décadas de relativa estabilidad y lento crecimiento; a partir de los años de 1940 y 1950, se acentúa en México, particularmente en el Distrito Federal, el proyecto de industrialización del país, que conlleva a una acelerada concentración de recursos, pero también de problemas de distinto orden en el que resalta la expansión territorial y crecimiento poblacional.

Fue esta concentración urbano-industrial, que careció de una adecuada planeación, la que contribuyó al crecimiento desmesurado de la Ciudad de México, producto de la migración del interior del país a la capital de la república, aunado al crecimiento sostenido de la población del país consecuencia de las mejores condiciones de vida.

El resultado, hoy día, es una ciudad con un cúmulo de irregularidades urbanas, en particular en lo relativo a la tenencia de la tierra, también como consecuencia de la lucha por el espacio urbano, de la confrontación de las clases populares con los detentadores del poder político y económico.

Es por eso que la historia de los asentamientos humanos irregulares es parte importante de la ciudad. Este crecimiento implicó todo un proceso organizativo para obtener un pedazo de tierra donde vivir, centrándose la lucha en el reconocimiento por parte del Estado, del derecho a la vivienda como un derecho básico.

Al decretarse la nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, en diciembre de 1970 se crea la Dirección General de Promoción de la Habitación Popular, cuyas funciones fueron:

1).- La colaboración con dependencias oficiales, e instituciones Públicas o Privadas y con los particulares, en resolución de los problemas de la habitación popular;

2).- El fomento y regularización del patrimonio familiar.

3).- La formulación de programas de construcción de unidades habitacionales ante dependencias del propio Distrito Federal y ante organismos del sector Público y Privado;

4).- La administración en todos sus aspectos de las unidades habitacionales a cargo del Distrito Federal.

5).- La elaboración de programa de la vivienda popular y ejecución en colaboración con las dependencias involucradas;

6).- La tramitación de los asuntos de las colonias del Distrito Federal, en lo concerniente al acomodo de personas, posesión de terrenos titulación y en general, todos aquellos actos dependientes de la Oficina de Colonias.

2.3 La Dirección General de Promoción de la Habitación Popular y la subdirección de Colonias de 1971.

Ahora bien, el Manual Administrativo señala que en junio de 1971, la “Oficina de Colonias” se transformó en “Subdirección de Colonias” dentro de la misma Dirección General de Promoción de la “Habitación Popular”.

Al reformarse la Ley del Departamento del Distrito Federal, el 30 de diciembre de 1972, se establece una clara división entre lo que es la elaboración de programas, ejecución y administración de conjuntos habitacionales y regeneración urbana a cargo de la “Dirección General de Promoción de la Habitación Popular”, y se crea a la vez la “Procuraduría de Colonias Populares”, que tiene entre otras las siguientes funciones:

a).- Promover, con la colaboración de sus habitantes, la regularización y rehabilitación de las colonias y zonas populares, así como proponer y ejecutar en su caso las normas y criterios que hubieren de aplicar las delegaciones en dicha materia;

b).- Intervenir en los casos de ocupación ilegal de predios destinados a la habitación popular;

c).- Asesorar a los habitantes de las colonias y zonas urbanas populares del Distrito Federal, en la resolución de los problemas y;

d).- Actuar como árbitro y conciliador, a solicitud de las partes en los conflictos que se presenten en tales zonas urbanas y populares.

Cabe destacar, que el 31 de mayo de 1973, por acuerdo presidencial el entonces Departamento del Distrito Federal procede a la constitución de un Fideicomiso para integrar el desarrollo urbano en la Ciudad de México, los asentamientos humanos no controlados, conformados irregularmente, las zonas ejidales y comunales susceptibles de rehabilitación o remodelación urbana. De esta manera se crea el Fideicomiso Urbano Rural de Bienes Ejidales (FIDEURBE). En donde el Banco Nacional de Obras y Servicios, S.A., fungió como Institución Fiduciaria.

Con la creación de esta institución se hace evidente el interés de gobierno por ayudar a todos los afectados a regularizar la posesión de la tierra; así como a promover la rehabilitación de las zonas susceptibles de asentamientos humanos ilícitos por parte y para beneficios de las clases socialmente más débiles.

2.4 La creación de la Comisión de Desarrollo Urbano del Distrito Federal (CODEUR) en 1977.

Para iniciar el presente tema, primero reseñaremos que, el manual administrativo, señala que el siete de enero de 1976 con base en la Ley de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, promulgada el siete de enero del mismo año; surge la necesidad de coordinar y unificar los programas entre la Federación y las autoridades del Distrito Federal, con el fin de evitar duplicidad y contraposición de funciones.

Ahora bien, continuando con el desarrollo de nuestro numeral el mismo manual administrativo en comento expone que el 28 de junio de 1977,

por acuerdo presidencial se crea la Comisión de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, (CODEUR). Organismo técnico desconcentrado dependiente del entonces departamento del Distrito Federal. Quien absorbe las atribuciones de la “Dirección General de la Habitación Popular” y de la “Procuraduría de Colonias Populares” y del “FIDEURBE”.

2.5 La Dirección del Área de Recursos Territoriales (DART) de 1978.

Por lo que se refiere a este inciso capitular el multicitado Manual Administrativo, señala que para efectos de consecución de programas y metas de la Comisión de Desarrollo Urbano del Distrito Federal en el año de 1978, se crea la Dirección del Área de Recursos Territoriales (DART) y en octubre del mismo año por acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal, se establece que tanto la Dirección del Área de Recursos Territoriales, como la Dirección General del Registro Público de la Propiedad son las dependencias directamente responsables del Desarrollo del Programa de Regularización de la Tenencia de la Tierra.

2.6 La Dirección General de Regularización Territorial de 1983.

Al respecto el citado manual administrativo en enero de 1983, la mencionada Dirección del Área de Recursos Territoriales. Se convierte en Dirección General de Regularización Territorial, adquiriendo de forma única, las atribuciones y facultades que en esta materia se presentan, quedando adscrita y bajo la responsabilidad de la Secretaría General de Gobierno “A”.

Es importante mencionar que el 28 de abril de 1989, el Departamento del Distrito Federal y sus entidades sectorizadas firmaron un convenio con el Colegio de Notarios del Distrito Federal, en virtud del cual los notarios se comprometen a facilitar todos los trámites de escrituración, fijando el costo más bajo, y la participación del número de notarios necesarios para agilizar el programa de Regularización de la Tenencia de la Tierra, se destaca la

participación de la Tesorería del Departamento del Distrito Federal para el otorgamiento de claves catastrales y de la Dirección General del Registro Público de la Propiedad y de Comercio para la pronta asignación de folios, el citado convenio se perfeccionó con el paso del tiempo, hasta llegar al que se suscribe el 19 de mayo de 1995, documento que actualmente se encuentra vigente.

Adicionalmente, el 5 de abril de 1989 el entonces Jefe del Departamento del Distrito Federal emitió un acuerdo que otorga facilidades de carácter administrativo, tendientes a simplificar y hacer más expedito el proceso de regularización de la tenencia de la tierra, que lleva a cabo el propio Departamento o sus entidades sectorizadas, con la participación de todas las Dependencias y Unidades Administrativas del Departamento del Distrito Federal involucradas.

En dicho acuerdo se establecen, entre otros, los siguientes puntos, que por orden de importancia y trascendencia mencionaremos a continuación:

- a).**- Los usos y destinos de los predios que se comprenden en los programas de regularización, se consideran permitidos y por lo tanto exentos del trámite administrativo de licencia de uso de suelo y constancia de zonificación.
- b).**- Las notificaciones, divisiones, aperturas de calles y otras más de uso común, así como las construcciones que existen con anterioridad a la expedición de este acuerdo, se considerarán a partir de su fecha, regularizados en cuanto a licencia, permisos o autorizaciones.
- c).**- No será necesario cumplir con permisos o autorizaciones administrativas, cuando en los predios que forman parte del programa se requiera constituir el régimen de propiedad en condominio.
- d).**- Para el otorgamiento de escrituras y la inscripción en el Registro Público de la Propiedad, avisos y/o declaraciones fiscales o catastrales, los datos

generales de los inmuebles serán los que proporcione en su caso el Departamento del Distrito Federal o su entidad sectorizada que participe.

e).- Por virtud del acuerdo quedan autorizadas las fusiones, subdivisiones y relotificaciones de los predios que requieran de dicho trámite.

f).- No será necesario la obtención de certificados de libertad de gravámenes, ni de certificaciones de no adeudos de contribuciones en las enajenaciones que realice el Departamento del Distrito Federal dentro del Programa de regularización territorial.

g).- No se requerirá para las enajenaciones que efectúe el Departamento del Distrito Federal avalúo individual, entendiéndose que el precio de la operación que se señale corresponde al valor del avalúo global efectuado por la comisión de Avalúos de Bienes Nacionales, individualizado por el entonces Departamento del Distrito Federal en relación a la superficie materia de la enajenación.

h).- Involucra en la ejecución de los programas de regularización a todos los notarios del Distrito Federal y ordena suscribir un convenio con el Colegio de éstos para tal fin.

Es importante mencionar que este acuerdo también se ha venido modificando con el tiempo y actualmente tiene vigencia, el publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF)* de fecha 20 de enero de 1997, que en esencia conserva su espíritu.

*Las Publicaciones en la Gaceta Oficial para el Distrito Federal, (GODF), empezaron a realizarse a partir del año de 1998; todas las publicaciones anteriores a ésta fecha se publicaron en el Diario Oficial de la Federación.

De igual manera otras medidas que han permitido facilitar el proceso de regularización son las siguientes:

El 7 de marzo de 1990 se publicó en el Diario Oficial un acuerdo de reducciones y apoyo fiscal por medio del cual se otorga un subsidio del 100 %, en el impuesto sobre Adquisición de Inmuebles y Derechos del “Registro Público de la Propiedad y del Comercio”, que beneficia a las personas que son regularizadas por la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra (CORETT). Y la Dirección General de Regularización Territorial (D.G.R.T).

De esta manera se crea el Testamento Público Simplificado como una institución enfocada directamente a beneficiar a las clases populares, a través de costos accesibles y trámites simplificados.

Paralelamente a que se adoptaron estas medidas para facilitar y agilizar el proceso de regularización, a partir de 1989 se determinaron mecanismos de operación que se han ido perfeccionando con el tiempo y que se sustentan en lo siguiente:

- a).**- Un método de trabajo que está basado en la información, el dialogo y la concentración con la población beneficiaria. Es una relación directa sin intermediarios y que se materializa a través de asambleas de información que se realizan en los asentamientos, partiendo de la manzana, célula básica de organización.

- b).**- Un mecanismo de recuperación para captar los costos de operación en la información, el dialogo y la concentración con la población beneficiaria. Es una relación directa sin intermediarios que se materializa a través de asambleas de información que se realizan en los asentamientos, partiendo de la manzana.

- c).**- La desconcentración de trámites a través de ventanillas únicas en donde el colono recibe una atención integral. Esto se materializa con Módulos de regularización ubicados en las colonias populares.

d).- El apego a las normas de reordenamiento que la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda del Distrito Federal determina y que se concretan con la incorporación al programa de asentamientos que se encuentran ubicados en el área urbana, que no tienen riesgo y que están fuera de zonas federales.

Con las bases y procedimientos establecidos en estos convenios y el acuerdo de facilidades la DGRT elaboró un Programa de Regularización de Suelos y Servicios (PROGRESSE). El cual tenía las siguientes características.

- La concertación y el trato directo y permanente con la población afectada;
- La simplificación de procedimientos
- La desconcentración de los trámites de escrituración;
- Un mecanismo de recuperación basado en el cobro del costo de escritura a valor social.

Con esto, se eliminaba el intermediarismo y se mantenía comunicación con los interesados, al disminuir el costo del proceso ya era auto financiable.

Otra característica del programa que sirvió para garantizar la confianza hacia los colonos fue que los recursos captados por virtud de los pagos por concepto de costos de escrituración se depositen directamente por el beneficiario en un fideicomiso expresamente constituido para tal fin, siendo fiduciario una Institución bancaria. Dichos recursos permanecerán en depósito hasta en tanto, se firme la escritura correspondiente y se liquide al notario otorgante por concepto de honorarios.

A fin reducir los pagos por concepto de escrituración las colonias incluidas en el programa de regularización del entonces Departamento del Distrito Federal el subsidio ha sido renovado para los ejercicios fiscales vigentes.

El 4 de enero de 1991, se publicó en el *DOF* el decreto por el que se realizó una adición a la Ley de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, en el “artículo 2º, con el fin de declarar la regularización de la tenencia de la tierra como causa de utilidad pública”.

En enero de 1991 se crean cinco juzgados civiles de Inmatriculación Judicial especializados en materia de regularización territorial como producto de un acuerdo concertado entre los poderes: Ejecutivo Legislativo y Judicial. Estas cinco nuevas jurisdicciones tienen como sustento para su creación las reformas al Código de Procedimientos Civiles para el distrito Federal, en su artículo 122 fracción III publicadas en el *DOF* el día 4 de enero de 1991 y un acuerdo del pleno del Tribunal superior de Justicia del Distrito Federal, publicado en el Boletín Judicial de fecha 10 de mayo de 1991.

El jefe del entonces Departamento del Distrito Federal, emitió un acuerdo publicado en el *DOF* el 10 de noviembre de 1993, mediante el cual se instruye a la DGRT para que lleve a cabo las acciones necesarias para la titulación de lotes y viviendas construidas por el entonces Departamento del Distrito Federal, antes del 31 de diciembre de 1979.

Por otra parte, es importante señalar que el Gobierno del Distrito Federal ha incorporado dentro de su política integral de regularización territorial, un programa de otorgamiento de testamentos públicos, que tuvo su origen en las reformas efectuadas al Código Civil, según decreto publicado en el *DOF* el 6 de enero de 1994.

Actualmente las funciones de regularización están desconcentradas en 15 módulos localizados en 12 Delegaciones donde existe mayor irregularidad con ello se logra llevar el proceso integral de regularización hasta los lugares que habita la población demandante dichos módulos están conformados por un equipo de trabajo multidisciplinario que realiza la ejecución de dicho programa de regularización de la tenencia de la tierra y a tratar es: la

sensibilización al colono y la integración documental, hasta obtener el producto final: la escritura.

Así, también el 11 de julio de 1995 en el *DOF* se publicaron dos convenios suscritos el 19 de mayo del mismo año por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y el Colegio de Notarios, que tiene los siguientes propósitos:

En el primer convenio los fedatarios públicos se comprometen a brindar sus servicios directamente en las colonias populares a un menor costo y con la misma calidad de servicios que presentan las personas con mayores recursos.

El segundo convenio tiene como fin otorgar facilidades al notariado para que las personas que han recibido su escritura puedan, si este es su deseo, otorgar su testamento en menor tiempo y a menor costo.

El 24 de diciembre del 2000 la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal emitió el nuevo dictamen con N° 102/2001 referente a la reestructuración orgánica de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, el cual fue comunicado mediante el oficio N° OM/2845/2000 de fecha 29 de diciembre de 2000 al Secretario de Gobierno, tomando en consideración el Reglamento Interior de Administración Pública del Distrito Federal de 28 de diciembre de 2000.

Para el Gobierno democrático del Distrito Federal la política de regularización es prioritaria, ya que a través de ella es posible el reordenamiento del espacio urbano, tomando en cuenta los intereses de los sectores más desprotegidos; sectores que nunca han abandonado la lucha por incidir en la construcción de la ciudad desde la perspectiva de sus intereses.

La política de regularización territorial no se circunscribe a la sola entrega de escrituras, cosa muy importante, sino a la redefinición del propio espacio urbano, partiendo del principio de que la ciudad es para ser habitada y no sólo para el desarrollo del comercio, las actividades productivas y financieras.

Partiendo de este principio, el Gobierno del Distrito Federal quiere hacer de la regularización territorial una política social que reoriente las funciones primordiales del Estado, para garantizar uno de los preceptos fundamentales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; y que es a saber: el derecho a la vivienda.

Con la participación y el trabajo del Gobierno del Distrito Federal, será mucho más sencillo.

Ahora bien, en junio de 1994, por órdenes del Presidente Carlos Salinas de Gortari, conciente de que la garantía de propiedad del suelo es uno de los más importantes derechos que deben gozar los mexicanos, giró instrucciones para que el Jefe del Departamento del Distrito Federal y la Dirección General de Regularización Territorial pusieran en marcha un nuevo y ambicioso programa de regularización de la tenencia de la tierra. Motivo por el cual se emitieron dos documentos para cumplir con dichos objetivos, denominados de la siguiente manera y citados en el orden respectivo correspondiente: El primer documento se denominó.- Clave Social para la Integración al Desarrollo Urbano: La Promoción Social en la Estrategia en Regularización Territorial.² El cual aborda el tema de la reflexión sobre el hecho de que habitar en la ciudad de México constituye una experiencia única dentro de la historia de la humanidad, ya que su crecimiento la ha convertido en una de las mayores concentraciones poblacionales del mundo.

Esto nos obliga, día con día, a superar dificultades de gran envergadura como son, el abasto de agua y alimentos, la dotación de servicios, proporcionar seguridad y sin duda, una de las más sentidas demandas, el acceso al suelo y la vivienda de una gran parte de sus habitantes; necesidades que, como todos sabemos, aumentaron de manera desproporcionada al

² Cfr. Clave Social Para la Integración al Desarrollo Urbano y la Promoción Social en la Estrategia de Regularización Territorial. Departamento del Distrito Federal. Dirección General de Regularización Territorial. Junio de 1994, pp. 1-4.

cambiar la ciudad sus causas naturales de crecimiento, por el continuo arribo de millones de connacionales que abandonaron su lugar de origen en busca de mejores oportunidades.

Una consecuencia de esta inusitada demanda de suelo y vivienda fue la formación de nuevos asentamientos que alejados e indiferentes a toda norma de ordenamiento urbano establecieron colonias, barrios o poblados.

Los mismos vecinos hicieron habitables estas zonas, lucharon paso a paso para conseguir cada uno de los rudimentarios servicios, mejoraron la zona y los niveles de habitabilidad, pero no contaban con los documentos que garantizarán legalmente la propiedad de su vivienda. Esto constituía una paradoja y una injusticia.

El entonces Departamento del Distrito Federal retomó los aspectos positivos de anteriores experiencias, y estableció nuevos e imaginativos mecanismos de operación, gracias a los cuales los obstáculos de índole jurídica, económica, fiscal y técnica, así como los de orden político y social, se han superado.

El programa se estructuró dentro de la nueva concepción política, que entiende que los habitantes de la ciudad de México constituyen una sociedad cívica y políticamente madura, que se manifiesta como sujeto activo y partícipe de los cambios; que no solicita dádivas sino que exige sus derechos; siempre con una actitud participativa y organizada.

En este documento se resumen los esfuerzos realizados para regularizar la tenencia de la tierra, y se reconoce el trabajo conjunto del Gobierno de la ciudad, del colegio de notarios capitalino, de las dependencias federales involucradas, de sus representantes populares y sobre todo la

participación decidida de la población para alcanzar lo que nos hemos propuesto: “Construir y heredar a nuestros hijos un mejor país”.

El segundo documento se denominó.-Geoinformática Social: Una Metodología de Regularización Territorial,³ documento por el cual se estableció la ejecución de los programas de regularización de la propiedad urbana consistentes en elaborar instrumentos de investigación que permitan contar con datos precisos acerca de la realidad específica, en la cual se desarrollen las acciones correspondientes a que haya lugar.

Por ello, la DGRT elaboró dicho documento como una guía que apoye la planeación de la regularización con base en una metodología específica para recopilar, sistematizar e interpretar la información. La Geoinformática social parte así de una colaboración basada en la interacción entre la comunidad y la institución.

Es importante señalar que el trabajo de campo constituye la columna vertebral que, mediante recorridos, entrevistas y observación directa, aporta elementos para analizar mapas, planos, cartografía y expedientes, así como para la revisión bibliográfica y hemerográfica complementaria.

Para el desempeño de las actividades relacionadas con el diagnóstico de la situación que prevalece en la población que demanda la regularización de la tenencia de la tierra a la DGRT, para ello ésta instancia desarrolló propuestas a efecto de que oriente el quehacer de los servidores públicos que se incorporen al trabajo institucional, con la finalidad de contribuir a la profesionalización de dicho trabajo.

En conclusión, se buscó que el desarrollo y mejoramiento de los programas de regularización de la tenencia de la tierra cuenten con un principio

³ Cfr. Geoinformática Social: Una Metodología de Regularización Territorial. Departamento del Distrito Federal. Dirección General de Regularización Territorial. Junio de 1994. pp. 1 y 2.

social y técnico para que contribuyan al mejor desempeño profesional que, a su vez, repercutirán en un trabajo preciso y confiable para la toma de decisiones,

El presente documento de mérito fue sometido a evaluaciones periódicas para su actualización, en virtud de lo cual su utilidad se adecuó a las condiciones cambiantes de la gestión urbana, en función de la necesidad de modernizar los procedimientos de investigación sistematización y análisis de la información que constituye la materia prima del quehacer institucional.

CAPITULO III
MARCO JURIDICO DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS
ASIMILABLES A SALARIOS EN LA DIRECCION GENERAL DE
REGULARIZACION TERRITORIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO
FEDERAL.

En el presente capítulo analizaremos el marco jurídico de la Dirección General de Regularización Territorial así como los dispositivos legales vigentes aplicables a los prestadores de servicios profesionales por honorarios contratados por el Gobierno del Distrito Federal, basándonos en la jerarquía de normas comenzaremos con la Constitución y finalizaremos con el contrato de prestación de servicios transcribiendo los artículos de los ordenamientos legales invocados que guardan relación con el referido contrato.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para iniciar el presente punto capitular, abordaremos primeramente el estudio en términos generales el contenido de nuestra Carta Fundamental; por regla general, suele contener una parte orgánica (órganos y relaciones entre los mismos) y otra parte dogmática (derechos y libertades del individuo y de los grupos).

La presente Ley fue publicada por el entonces presidente de la República Venustiano Carranza el 5 de febrero de 1917 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

De los 9 títulos y 136 artículos de que consta la Constitución, los primeros 29 artículos se han considerado componentes de la parte dogmática, mientras que el resto, forma parte de la orgánica, que tiene que ver con la forma de gobierno y la división de poderes.

El inciso que nos ocupa guarda estrecha relación con el artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en virtud de que en este se establece los derechos que regulan la propiedad y tenencia de la tierra

y se relaciona con la seguridad que establece el artículo 14 constitucional; las garantías sociales están plasmadas en los artículos 3, 27 y 123 Constitucional regulando el derecho a recibir Educación, La propiedad de la Tierra y los derechos del trabajo. En efecto el artículo 27 regula la propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional, por corresponder éstas originariamente a la nación, la cual la trasmite a los particulares constituyendo la propiedad privada, ejidal y comunal y las modalidades que el Estado, como representante de aquella, pueda imponerle a la propiedad privada, así como la facultad del Estado de administrar la propiedad pública; así mismo regula la propiedad agraria, las expropiaciones, el Desarrollo Urbano, Ecológico, la pesca y la propiedad de los recursos naturales, de la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, la propiedad de los yacimientos, de minerales, piedras preciosas, el petróleo, el aprovechamiento de los combustibles nucleares para la generación de energía nuclear.

En este orden de ideas es de señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contiene 136 artículos, estructurados en Títulos y capítulos.

Ahora bien, es importante señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene relación con el tema de investigación de nuestra tesis, toda vez que en ella se consagran y tienen su fundamento las normas laborales y la materia laboral está considerada como una garantía individual y se regula en los artículos 5º y 123 constitucionales.

“El artículo 5º establece que todos los individuos tienen derecho a trabajar en aquella industria, profesión o comercio que deseen o les resulte más conveniente siempre y cuando sea lícito; además nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

El artículo 123 constitucional consta de dos apartados: el apartado “A” que regula las relaciones laborales entre particulares; y el apartado “B” que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores.

La Ley Federal del Trabajo es la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “A” y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del artículo 123 apartado “B”, cabe hacer mención que a continuación se transcribe el contenido de la siguiente:

“fracción XI del apartado “B” del artículo 123 constitucional declara que entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, la seguridad social se organiza conforme a las bases mínimas que precisa y detalla la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, dicha ley es de orden público e interés social y de observancia en toda la república, quedando a cargo del ISSSTE. La administración de los seguros, prestaciones, servicios y del fondo de la vivienda que se establecen en la propia Ley”.

Después de hacer el análisis de los artículos de la Carta Magna y con el fin de determinar la relación Jurídica de los trabajadores al servicio del Estado, es necesario precisar el marco jurídico laboral que los regula, partiendo de los principios fundamentales que la Constitución Política consagra y para el mejor entendimiento del presente trabajo a continuación se señalan en forma textual el contenido de los artículos 5º y 123 constitucionales.

En este contexto, las normas laborales se encuentran contempladas esencialmente en los artículos 5º y 123 de nuestra Carta Magna.

Así entonces, el principio de la libertad de trabajo en general encuentra su fundamento en el artículo 5º constitucional que a la letra establece:

“artículo 5º constitucional, al disponer: lo siguiente. Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícita.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto en menoscabo, pérdida o sacrificio de la libertad de la persona.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin exceder de un año.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, sólo obligará al trabajador a la responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su persona”.

“El artículo 123 constitucional regula el derecho al Trabajo y la Previsión Social; en toda relación laboral de los trabajadores, al preceptuar lo siguiente: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, deberá expedir leyes sobre el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo”.

Al efecto, el artículo 123 constitucional se clasifica en dos apartados, “A” y “B”.

“El apartado “A” rige las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Contiene 31 fracciones, estas regulan las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores en general, mismas que a continuación señalamos su contenido:

I.-Regula que la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas.

II.-Dispone que la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años.

III.-Prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

IV.- Establece que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos.

V.- Estatuye los derechos de las mujeres embarazadas.

VI.-Prevé que el salario mínimo, que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

VII.- Ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.-Manda que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.-Determina la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades.

X.- Dispone que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo respectivo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Regula el pago de horas extras.

XII.- Establece el derecho a habitaciones para los trabajadores.

XIII.-Preceptúa la obligación de las empresas a otorgar capacitación y adiestramientos a sus trabajadores.

XIV.-Prevé la responsabilidad de los patrones de los accidentes de trabajo.

XV.-Consagra sobre la higiene y seguridad. En el trabajo.

- XX.-** Regula las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- XXI.-** Consagra el derecho a la indemnización en caso de la negativa del patrón al sometimiento al Arbitraje.
- XXII.-** Establece la responsabilidad del patrón por el despido injustificado.
- XXIII.-** Regula los créditos a favor de los trabajadores.
- XXIV.-** Determina la responsabilidad por deudas sólo entre trabajador y patrón.
- XXV.-** Ordena el servicio de colocación de los trabajadores.
- XXVI.-** Regula los contratos de trabajo entre extranjeros y mexicanos.
- XXVII.-** Prevé la nulidad contractual.
- XXVIII.-** Determina los bienes considerados patrimonio familiar.
- XXIX.-** Preceptúa la Ley del Seguro social.
- XXX.-** Prevé las Sociedades Cooperativas.
- XXXI.-** Regula la competencia de las autoridades Federales en la aplicación de la Ley Federal del Trabajo”

“Ahora bien el apartado “B” del “artículo 123 constitucional regula las relaciones laborales entre los órganos públicos y sus trabajadores, al determinar: entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Dicho apartado contiene 14 fracciones, mismas que regulan las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, las cuales a continuación se indican:

- I.-** Establece que la jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno, será de ocho y siete horas. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

II.-Determina que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.-Establece que los trabajadores gozarán de vacaciones y nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Dispone que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

V.- Ordena que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Preceptúa que sólo podrán hacerse retenciones, descuentos deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

VII.- Regula que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

VIII.-Determina que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.- Estatuye que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley.

X.-En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización.

XI.-Regula que la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidentes 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 hubieren 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, obstétrica, medicinas, ayudas para la lactancia y servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica, medicinas, en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones, 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 construir las, reparar las, mejorar las 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, se otorgará y adjudicará los créditos respectivos.

XII.-Determina que los conflictos individuales o colectivos serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conforme a la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal;

los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última”.

XIII.-Prevé las relaciones de especial sujeción. Miembros las fuerzas armadas, Ministerio Público e instituciones policiales.

XIV.-Regula lo relativo a quienes se les consideran trabajadores de confianza al tenor siguiente: “La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

La presente Ley contiene 1010 artículos divididos en títulos, capítulos y trece artículos transitorios. Fue expedida y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de 1969, por el entonces Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, en cumplimiento a la fracción I del artículo 89 Constitucional y entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

El ordenamiento legal que nos ocupa guarda una estrecha relación con el presente trabajo, toda vez que regula de manera específica la materia laboral, establece de manera concreta los principios contenidos en nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo es la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A). Los lineamientos generales que rigen las relaciones obrero-patronales de carácter particular son a tratar: jornada de trabajo, contratación de menores, trabajo de las mujeres embarazadas, salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las habitaciones de los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, seguridad social e higiene, las uniones de obreros y patrones. Respecto a las condiciones laborales que hemos señalado con anterioridad son todos los derechos laborales que consagra la Ley que nos ocupa y guardan relación por que se aplica en forma supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En este contexto, se desprende una buena intención por parte del legislador, sin embargo en la realidad no se cumple, toda vez que los trabajadores y los patrones persiguen objetivos diferentes: el trabajador pretende ganar más trabajando menos y el patrón obtener mayores utilidades pagando menos salario.

“Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Del precepto citado, se considera que se requiere de la presencia personal y directa de quien presta el servicio.

En síntesis trabajador es una persona física que presta otra física o moral un servicio personal y subordinado a cambio de un salario.

“Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

En este sentido, del artículo señalado se advierte que este tipo de prestadores de servicios profesionales deben ser considerados trabajadores de

base para efectos de hacer extensivos los derechos laborales; toda vez que en la realidad estos trabajadores realizan un trabajo de manera personal y subordinada de lo que se desprende que se origina la relación jurídica laboral por lo que consideramos deberá de aplicarse la ley que nos ocupa en forma supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Así pues, del artículo antes invocado se entiende que patrón es aquella persona ya sea física o moral que recibe los servicios personales de otro o de varios no obstante cabe aclarar que sí éstos contratan los servicios de otros, el patrón de aquel lo será de éstos.

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

En este contexto del precepto citado se desprende que no importa la denominación del contrato simplemente con la prestación de un trabajo personal subordinado se presume la existencia del contrato individual de

trabajo ya sea escrito o tácito. Tal y como lo establece el artículo 21 de la LFT que a continuación se transcribe:

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

En éste orden de ideas, del artículo que nos ocupa comprendemos que se establece la presunción, en beneficio del trabajador con respecto a la existencia del contrato o relación laboral.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrá, ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

En este sentido, del precepto invocado comprendemos que el espíritu del legislador fue el de establecer un principio de igualdad entre el patrón y el trabajador.

“Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Por lo tanto, del artículo en cita comprendemos que con esta medida se beneficia al trabajador, pero no incluye el tiempo que éste emplea en el traslado de su domicilio al lugar donde presta sus servicios o cuando en el traslado de que se habla el trabajador sufre un accidente, en cambio sí es considerado por la legislación de seguridad social.

“Artículo 134. Son obligaciones de los Trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

En este contexto, del artículo que nos ocupa entendemos que aquí es donde se origina la subordinación como uno de los elementos característicos de la relación jurídica de trabajo, toda vez que se establecen las obligaciones de los trabajadores que se derivan de la relación jurídica laboral.

3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.

La presente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue expedida el día 27 de diciembre de 1963, por el entonces Presidente de la República Licenciado Adolfo López Mateos en cumplimiento a la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, dicho ordenamiento contiene 165 artículos divididos en títulos y capítulos.

En este contexto, tenemos que el ordenamiento legal que nos ocupa tiene relación con el presente trabajo toda vez que en esta Ley se encuentran reglamentadas las siguientes prestaciones: los salarios son fijados por los presupuestos respectivos, los días de vacaciones para estos trabajadores en ningún caso serán inferiores a veinte días al año.

En cuanto al derecho de huelga, se puede hacer uso del mismo únicamente cuando se violen de manera general y sistemática sus derechos, estando de acuerdo por lo menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

Haciendo hincapié en que algunos de estos derechos contemplados por el ordenamiento legal que nos ocupa les son otorgados a los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de

Regularización Territorial; como por ejemplo: aguinaldo de 40 días, dos períodos de vacaciones al año de 10 días cada uno, de lo que se deduce que dichos prestadores de servicios contratados por la citada institución deberá ser reconocida su calidad de Trabajadores al Servicio del Estado y que a su vez les deben ser otorgados los derechos inherentes a dichos trabajadores.

Ahora bien para continuar con el desarrollo del presente trabajo, señalaremos los artículos que se relacionan con nuestro tema de tesis y se mencionan de la manera siguiente:

“Artículo 2º.- Para efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación”.

“Artículo 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

“Artículo 6.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

“Artículo 8.- 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 con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional Y 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”.

“Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de un nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las lista de raya de los trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”.

“Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

- I.- nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.- La duración de la jornada de trabajo;
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

Ahora bien, con el fin de determinar la relación Jurídica de los trabajadores al servicio del Estado, es necesario precisar el marco jurídico laboral que los regula, partiendo de los principios fundamentales que la Constitución Política consagra.

Así que, todos los trabajadores al servicio del Estado son regulados por el apartado “B” del artículo 123 constitucional, en razón de que realizan funciones como servidores públicos y sus derechos se encuentran protegidos; sin embargo, a pesar de que la Ley en mención determina el derecho al trabajo, en la fracción XIV del apartado “B” decreta la protección al salario y el disfrute de la seguridad social, cabe destacar que los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial

no cuentan con los derechos mencionados con antelación, quedando excluidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así pues, de los artículos antes esgrimidos consideramos que tiene importancia la relación jurídica de trabajo y la definición de trabajador, de lo que apreciamos que es aquella persona que presta un servicio físico o intelectual en virtud de un nombramiento.

En este sentido, consideramos que sí no existe dicho nombramiento no es por culpa de los prestadores de servicios profesionales por honorarios contratados por la Dirección General de Regularización de la Tenencia de la Tierra, sino que por el contrario, por el solo hecho de realizar el trabajo en forma personal y subordinada se origina la relación jurídica laboral; motivo suficiente por el cual consideramos que el contrato mediante el cual ingresan a laborar denominado contrato de prestación de servicios profesionales sea equiparado al nombramiento.

3.4 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Por lo que hace a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, ésta fue expedida por el entonces Presidente de la República Licenciado Vicente Fox Quesada el 12 de marzo de 2002 en cumplimiento de la fracción I del artículo 89 de nuestra Carta Magna, publicada el 13 de marzo de 2002 en el Diario Oficial de la Federación.

Este Ordenamiento contiene 165 artículos divididos en Títulos, Capítulos.

De tal manera, que la Ley en análisis se relaciona con nuestro tema de investigación en virtud de que en éste ordenamiento legal se determina a que personas se les considera cómo servidores públicos, de lo que se concluye que a los prestadores de servicios profesionales se les aplica ésta ley, además

de la ley relativa a sus derechos laborales por equidad y justicia se les aplica a dichos trabajadores en forma supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; creando con esto gran incertidumbre jurídica a dichos trabajadores ya que para algunas cuestiones si les son aplicables algunas leyes y para otros casos no, como por ejemplo para el reconocimiento de sus prestaciones laborales y los derechos inherentes a esta; además cabe señalar que en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos se establece quienes son sujetos a dicha Ley, se establece el ámbito de su competencia, se vela por que se salvaguarden los principios de: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia, establece las obligaciones de los servidores públicos, se establece las sanciones por faltas administrativas impuestas a los servidores públicos consistentes en: amonestación privada o pública, suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días no mayor aun año, destitución del puesto, se establecen sanciones económicas e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Ahora bien, mencionaremos que en el primer párrafo del “artículo 108 constitucional dispone lo siguiente: para los efectos de las responsabilidades a que alude este título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal”.

Para continuar con este trabajo, señalaremos los artículos que tienen relación con el presente trabajo y para comprender mejor la problemática que nos ocupa transcribiremos a continuación su contenido:

“Artículo 2º.- de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece lo siguiente:

Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del artículo 108 constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales”.

El “Artículo 3º preceptúa: en el ámbito de su competencia, serán autoridades facultadas para aplicar la presente Ley:

I.- Las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión;

II.- La Suprema Corte de Justicia de la nación y el Consejo de la Judicatura Federal;

III.- La Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (ahora función pública).

IV.- El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa;

V.- Los Tribunales del Trabajo y agrarios;

VI.- El Instituto Federal Electoral;

VII.- La Auditoría Superior de la Federación;

VIII.- La Comisión Nacional de los Derechos Humanos;

X.- Los demás órganos jurisdiccionales e instituciones que determinen las leyes”.

Principios que rige la función pública, sujetos de responsabilidades administrativas y obligaciones en el servicio público.

“Artículo 7.- Será responsabilidad de los sujetos de la ley ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones a las obligaciones previstas en esté a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia que rigen en el servicio público”.

“Artículo 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

- I.- Cumplir el servicio que le sea encomendado.
- II.- Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia.
- III.- Utilizar los recursos que tenga asignado.
- IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas.
- V.-Custodiar o cuidar la documentación e información.
- VI.-Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión.
- VII.-Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las ordenes que reciba.
- VIII.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para cual se le designo.
- IX.- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores. Así como licencias permisos o comisiones con goce parcial de sueldo.
- X.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado.
- XI.- Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocio.
- XII.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación.
- XIII.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales.
- XIV.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público.
- XV.- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos Establecidos en la Ley.

XVI.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría del Contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría.

XVII.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo.

XVIII.- Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa.

XIX.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigencia y defensa de los derechos humanos;

XX.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte.

XXI.- Abstenerse de inhibir por si o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten.

XXII.- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para si o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI ;

XXIII.- Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes muebles que pudieren incrementar su valor o en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya

autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público”.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.

“Artículo 12.- Los servidores públicos de la Secretaría que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 8, serán sancionados conforme al presente Capítulo por la contraloría interna de dicha Secretaría. El titular de esta contraloría será designado por el Presidente de la República y sólo será responsable administrativamente ante él”.

“Artículo 13.- Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.- Amonestación privada o pública;
- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días no mayor a un año;
- III.- Destitución del puesto;
- IV.- Sanción económica, e
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, Se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique beneficio o lucro, o cause daños o perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquellos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el

Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos. En el caso de infracciones graves se impondrá, además la sanción de destitución”.

En este orden de ideas, es de precisarse que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, fue publicada el 22 de julio de 1992 mientras que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, entro en vigor el 13 de marzo de 2002, pero cabe aclarar que el primer ordenamiento legal invocado se aplicaba a todos los servidores públicos en general, pero a partir de la entrada en vigor de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el primer ordenamiento legal mencionado es aplicable a los servidores públicos de los poderes del Distrito Federal, artículo 47 fracciones I-XXIV, las que deben ser acatadas por los servidores públicos señalados.

Cabe destacar que de lo anteriormente expuesto se advierte que en la práctica, la LFRSP es aplicable a los trabajadores- prestadores de servicios profesionales, razón por lo cual consideramos que es injusto toda vez que para lo efectos de fincarles responsabilidad administrativa si son reconocidos como servidores públicos, sin embargo cuando se trata de que les sean reconocidos sus derechos laborales, no reciben el trato de trabajadores al servicio del Estado, aún cuando existen indicios de una relación jurídica laboral.

3. 5 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

La presente Ley fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal; el día 29 de diciembre de 1998, la cual se encuentra integrada de 74 artículos dividida en Títulos y capítulos.

De modo que la Ley en estudio tiene relevancia por cuanto hace a nuestro tema de tesis en el sentido de que establece las funciones y facultades del Jefe de Gobierno y sus órganos auxiliares para el despacho de la Administración Pública; así como también encontramos que en este ordenamiento se regula la función de los organismos públicos desconcentrados, es decir regula eficientemente la función de la Dirección General de Regularización Territorial, toda vez que con la contribución y apoyo de todas las instituciones gubernamentales el Gobierno del Distrito Federal puede cumplir a cabalidad el despacho de todos los asuntos que demanda la sociedad.

3.6 Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

El presente ordenamiento legal fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de diciembre de 2000, el cual se encuentra integrado de 208 artículos dividido en títulos, capítulos y 11 artículos transitorios.

Este ordenamiento legal que nos ocupa tiene relación con nuestro tema de tesis por que aquí encontramos las funciones de la Dirección General de Regularización Territorial y éstas se encuentran previstas en el “artículo 37 fracción I a la XVIII. De las atribuciones generales de los titulares de las Direcciones Generales, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Subtesorerías y Subprocuradurías.

Le corresponde entre otras funciones, las de promover y apoyar las acciones de regularización de la tenencia de la tierra en el Distrito Federal, asesorar a los habitantes en asuntos relacionados con su materia; llevar el registro de colonias o zonas urbanas susceptibles de regularización territorial; intervenir en el otorgamiento y firma de escrituras en los asuntos de su competencia; actuar como arbitro y conciliador de conflictos inmobiliarios que se susciten en las colonias y zonas populares; elaborar y proponer el proyecto técnico de expropiación por causa de utilidad pública é integrar el expediente, de predios en los que se encuentren asentamientos humanos irregulares”.

La competencia, facultades y funciones de la Dirección General de Regularización Territorial están normadas por los artículos: 1º, 3, 5, 7, Fracción I, inciso 1 c), 33 y 37 del citado reglamento.

3.7 Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

La presente Ley fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal; el 28 de septiembre de 1998, la cual se encuentra integrada de 88 artículos dividida en títulos, capítulos y 5 artículos transitorios.

De modo que la Ley en análisis por lo que hace a nuestro tema de tesis tiene relación en el sentido de que aquí encontramos el fundamento legal de algunas de las cláusulas que aparecen en el contrato de honorarios del personal que labora para la Dirección General de Regularización Territorial; toda vez que en cumplimiento a los artículos 21º Fracción VI y 54 Fracción XII, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, se informa del presente programa: subcomité adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios de la Secretaría de Gobierno; además de que el presente contrato ésta exento de la presentación de la fianza, por parte de el personal denominado prestador de servicios profesionales o de honorarios asimilables a salarios se encuentra su fundamento en el artículo 74 de la citada ley.

3.8 Código Financiero para el Distrito Federal.

En lo concerniente al Código Financiero para el Distrito Federal fue publicado en la Gaceta Oficial para el Distrito federal y en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994.

Este Ordenamiento contiene 696 artículos divididos en títulos, capítulos y quince artículos transitorios.

El Código Financiero guarda relación con nuestro tema de tesis por que se encuentra su fundamento en el capítulo II, título X, como “prestación de servicios profesionales” o “contrato de honorarios por prestación de servicios profesionales”, además de que en el capítulo I, del título IV, de la Ley del

Impuesto Sobre la Renta se intitula “de los ingresos por honorarios y en general por la prestación de un servicio personal independiente. Adicionalmente y para dar cumplimiento en lo señalado por el artículo 393 -E, del Código Financiero del Distrito Federal que: manifiesta bajo protesta de decir verdad encontrarse al corriente en las obligaciones fiscales a su cargo por los cinco últimos años: impuesto predial, impuesto sobre adquisición de inmuebles, impuesto sobre nominas, impuesto sobre tenencia o uso de vehículos, impuesto sobre la adquisición de vehículos automotores usados, impuesto por la prestación de servicios de hospedaje, derechos por el suministro de agua. Además de que declara que es su voluntad pagar los impuestos correspondientes al presente contrato a través del Gobierno del Distrito Federal en los términos del título IV, Capítulo I, artículo 110, fracción V, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3. 9 Código Civil para el Distrito Federal.

En lo que corresponde al Código Civil, fue expedido por el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de septiembre de 1932, entro en vigor el 1º de octubre del mismo año.

Ahora bien, señalaremos el contenido del Código mencionado el cual se compone 3074 artículos estructurados en capítulos y Títulos.

De modo que la ley en estudio, en lo que respecta a nuestro tema de investigación tiene relación en el sentido de que define lo que en realidad es el contrato de prestación de servicios profesionales; de lo que se desprende que estos prestadores de servicios profesionales por honorarios contratados por la Dirección General de Regularización Territorial deben ser reconocidos como trabajadores, toda vez que se crea una relación jurídica laboral, ya que existe un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución denominado honorarios o salario. Cabe hacer mención de que la mencionada institución establece en una de sus cláusulas del contrato que firma dicho personal,

establece lo siguiente: “el prestador” se obligue a responder por su cuenta y riesgo en términos del artículo 26, fracción XV del Código Civil para el Distrito Federal; asimismo, si incurriera en algún vicio del consentimiento como dolo o mala fe, el prestador se obliga a responder por su cuenta y riesgo de los vicios ocultos citados en la prestación de los servicios.

Ahora bien, abordaremos el Capítulo II. Denominado de la Prestación de Servicios Profesionales, del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que contiene los artículos que guardan relación con nuestro tema a saber son: los artículos 2606 al 2615.

“Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales puede fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos”.

“Artículo 2607.- Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularan atendiendo juntamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se presten, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación 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”.

“Artículo 2610.- 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 concluido el negocio o trabajo que se le confió”.

“Artículo 2615.- El que preste servicios profesionales sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito”.

Por todo lo anterior, podemos concluir que la obligación del profesionista es prestar el servicio convenido sin importar la hora y el lugar donde sea requerido, por lo que deducimos que el Estado disfrazó el contrato fijando el importe de los honorarios y la remuneración pero también fija un número de horas que el profesionista dedicara a prestar el servicio y el lugar en donde lo prestará, lo cual realmente deberá de ser considerado como condiciones generales de trabajo; además de que el elemento subordinación se da en la práctica, pues el burócrata por honorarios finalmente está bajo las órdenes de un superior jerárquico; lo que en un verdadero contrato servicios profesionales no se lleva a cabo.

Pues bien, para continuar con el desarrollo del presente trabajo de investigación reproduciremos en forma textual el modelo del contrato de prestación de servicios profesionales, mediante el cual ingresan a laborar los prestadores de servicios profesionales por honorarios a la Dirección General de Regularización Territorial; así como también mencionaremos las cláusulas que establecen las obligaciones de las partes y los artículos de las leyes que regulan el citado contrato.

3.10 Contrato de prestación de servicios profesionales de la Dirección General de Regularización Territorial.

Al respecto, es preciso reproducir en forma textual el contrato mencionado en el epígrafe que antecede, a saber es el siguiente:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON CARGO A LA PARTIDA 3301/11 "HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS" QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, A QUIÉN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL G.D.F.", REPRESENTADO POR EL C. JOSÉ AGUSTIN ORTIZ PINCHETI, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, CON LA INTERVENCIÓN DE LOS C. _____, COMO DIRECTOR GENERAL DE _____, EN LA MISMA DEPENDENCIA, Y POR LA OTRA _____ A QUIÉN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL PRESTADOR", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

I.- "EL G.D.F.", DECLARA A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE.

II.- QUE EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL ES UNA ENTIDAD FEDERATIVA. CON PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO PROPIO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 122 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 1º, 2º, 7º Y 8º FRACCIÓN II, 52º, 87º Y 115º DEL ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, Y 2º, 5º, 8º, 12º, Y 15º FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y ; 1º Y 7º DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

I.2.- QUE SU REPRESENTANTE FUE DESIGNADO SECRETARIO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL POR EL LICENCIADO ANDRES MANUEL LÓPEZ OBRADOR, JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, EL 05 DE DICIEMBRE DE 2000, Y QUE TIENE FACULTADES PARA SUSCRIBIR EL PRESENTE CONTRATO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 15º FRACCIÓN I, 16º FRACCIÓN IV, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y 26º FRACCIÓN XVI DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

I.3.- QUE ENTRE LAS DEPENDENCIAS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y ORGANOS DESCONCENTRADOS SE ENCUENTRA LA SECRETARÍA DE GOBIERNO, QUE REQUIERA LOS SERVICIOS OBJETO DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

I.4 QUE CONFORME AL OFICIO NÚMERO SE/095/2003 DE FECHA 02 DE ENERO DEL 2003, EMITIDO POR LA SECRETARIA DE FINANZAS, A TRAVES DE LA SUBSECRETARÍA DE EGRESOS, A LA CELEBRACIÓN DE ÉSTE CONTRATO SE CUENTA CON SUFICIENCIA PRESUPUESTAL EN LA PARTIDA 3301 PARA CUMPLIR CON EL MONTO SEÑALADO EN LA CLAUSULA SEGUNDA.

I.5.- QUE EN CUMPLIMIENTO A LOS ARTÍCULOS 21º FRACCIÓN VI Y 54 FRACCIÓN XII DELA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, MEDIANTE OFICIO N° OM/SG/DRH/562/03 DE FECHA 10 DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO, SE INFORMO DEL PRESENTE PROGRAMA DEL SUBCOMITÉ DE ADQUISICIONES ARRENDAMIENTOS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO.

I.6 QUE EL PRESENTE CONTRATO ESTA EXENTO DE LA PRESENTACIÓN DE FIANZA, POR PARTE DE "EL PRESTADOR", CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY DE ADQUISICIONES DEL DISTRITO FEDERAL.

I.7.- QUE TIENE SU DOMICILIO EN PLAZA DE LA CONSTITUCIÓN S/N, COLONIA CENTRO, DELEGACIÓN CUAÚHTEMOC. C.P. 06068, MÍSMO QUE SEÑALA PARA TODOS LOS FINES Y EFÉCTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO.

II.- "EL PRESTADOR" DECLARA.

II.1.- QUE TIENE CAPACIDAD JURÍDICA PARA CONTRATAR Y OBLIGARSE A LA EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO Y DISPONE DE LA ORGANIZACIÓN, ELEMENTOS, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA SUFICIENTE PARA ELLO.

II.2.- QUE ES DE NACIONALIDAD MEXICANA LO CUAL ACREDITA CON EL ACTA DE NACIMIENTO FOLIO_____, Y SE IDENTIFICA CON LA CREDENCIAL DE ELÉCTOR NÚMERO_____, EMITIDA POR EL INSTITUTO FEDERAL ELÉCTORAL.

II.3.- QUE SU REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES ES_____, QUE TIENE ESTUDIOS DE_____, COMO LO ACREDITA CON_____ EMITIDO (A) POR_____.

II.4.- PARA EFECTO DEL ARTÍCULO 47, FRACCIÓN XXIII, DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS "EL PRESTADOR" MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE NO SE ENCUENTRA INHABILITADO PARA DESEMPEÑAR LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO Y QUE NO CUENTA CON OTRO CONTRATO O PLAZA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL D.F.

II.5.- QUE DESEA PRESTAR LOS SERVICIOS QUE LE SON REQUERIDOS POR EL "G.D.F." Y QUE SON MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO, EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE EN EL SE ESTIPULAN.

II.6 QUE CONOCE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

II.7.- QUE MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD ENCONTRARSE AL CORRIENTE EN LAS OBLIGACIONES FISCALES A SU CARGO POR LOS CINCO ÚLTIMOS AÑOS, MISMAS QUE SE ENCUENTRAN PREVISTAS EN EL CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL, REALIZANDO AL EFECTO EL SIGUIENTE LISTADO:

- A.- IMPUESTO PREDIAL
- B.- IMPUESTO SOBRE ADQUISICIÓN DE INMUEBLES
- C.- IMPUESTO SOBRE NOMINAS
- D.- IMPUESTO SOBRE TENENCIA O USO DE VEHÍCULO
- E.- IMPUESTO SOBRE LA ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS O AUTOMOTORES USADOS
- F.- IMPUESTOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE HOSPEDAJE, Y
- G.- DERECHOS POR EL SUMINISTRO DE AGUA.

LO ANTERIOR A FIN DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS REGLAS DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES AL ARTÍCULO 393-E DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL, EMITIDAS EN LA GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL EL DÍA 30 DE ENERO DE 2003.

II.8.- DECLARA QUE ES SU VOLUNTAD PAGAR LOS IMPUESTOS CORRESPONDIENTES AL PRESENTE CONTRATO A TRAVÉS DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN LOS TÉRMINOS DEL TÍTULO IV. CAPÍTULO I, ARTÍCULO 110º, FRACCIÓN V, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

II.9.- QUE TIENE SU DOMICILIO EN_____ MÍSMO QUE SEÑALA PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO.

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES SE SOMETEN DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.- “EL G.D.F.” ENCOMIENDA A “EL PRESTADOR”. LA REALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS CONSISTENTES EN: _____.

LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SE SUJETARA A LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS POR “EL PRESTADOR” A REALIZARLOS CONFORME A LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA Y ACATANDO PARA ELLO LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVIDAD CORRESPONDIENTE.

SEGUNDA.- MONTO DEL CONTRATO.- “EL G.D.F.” PAGARA A “EL PRESTADOR” COMO IMPORTE TOTAL DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS, LA CANTIDAD DE \$_____ (___PESOS 00/100 M.N.), MENOS LAS RETENCIONES PREVISTAS EN LA LEY CORRESPONDIENTE.

TERCERA.- FORMA DE PAGO.- “EL G.D.F.” SE OBLIGA A PAGAR A “EL PRESTADOR” EL IMPORTE ESTIPULADO EN LA CLAUSULA ANTERIOR, CUBRIÉNDOSE CONTRA LA FÍRMA DE LOS RECIBOS QUE AMPAREN EL PAGO DE TALES ACTIVIDADES, SIEMPRE Y CUANDO SE ESTE CUMPLIENDO CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL A PLENA SATISFACCIÓN DE “EL G.D.F.”.
EL MONTO A QUE SE HACE REFERENCIA SE LIQUIDARA A TRAVES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE _____ EN QUINCENAS VENCIDAS.

CUARTA.- VIGENCIA O PLAZO DE EJECUCIÓN.- “EL PRESTADOR” SE OBLIGA A INICIAR LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO EL DÍA 01 DE 2003, Y A TERMINARLO A MAS TARDAR EL DÍA _____ DE _____ DEL 2003, PUDIENDO DARLO POR TÉRMINADO “EL G.D.F.”, POR CAUSAS DE INTERÉS GENERAL, O AMBAS PARTES DE MUTUO CONSENTIMIENTO.

QUINTA.- OBLIGACIONES DE “EL PRESTADOR”.- “ EL PRESTADOR “ SE OBLIGA A PRESTAR LOS SERVICIOS MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO CONFORME A LOS TERMINOS DE REFERENCIA ESTABLECIDOS EN EL MÍSMO, Y A QUE DICHOS SERVICIOS SE EFECTÚEN A SATISFACCIÓN DE “G.D.F., ASÍ COMO A RESPONDER POR SU CUENTA Y RIESGO EN TERMINOS DE LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 26º FRACCIÓN XV, DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, ASÍ COMO DOLO O MALA FÉ “EL PRESTADOR” SE OBLIGA A RESPONDER POR SU CUENTA Y RIESGO DE LOS VICIOS OCULTOS DEL DOLO Y/O MALA FE DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

SEXTA.- CESIÓN DE DERECHOS.- “EL PRESTADOR” SE OBLIGA A NO CEDER A TERCERAS PERSONAS FISICAS O MORALES SUS DERECHOS U OBLIGACIONES DERIVADOS DE ESTE CONTRATO ASI COMO LOS DERECHOS DE COBRO POR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS REALIZADOS QUE AMPARE ESTE CONTRATO, SIN PREVIA APROBACIÓN EXPRESA Y POR ESCRITO DE “EL G.D.F.”.

SEPTIMA.- PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS.- “EL PRESTADOR” CONVIENE EN QUE NO PODRA DIVULGAR POR MEDIO DE PÚBLICACIONES, CONFERENCIAS, INFORMES O CUALQUIER OTRA FORMA, LOS PRODUCTOS, DATOS Y RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS TRABAJOS OBJETO DE ESTE CONTRATO, SIN LA AUTORIZACION EXPRESA Y POR ESCRITO DE EL “EL G.D.F.”, PUES DICHS DATOS Y RESULTADOS SON PROPIEDAD DE ESTE ULTIMO.

OCTAVA.- SUPERVISION.- “EL G.D.F.” TENDRA LA FACULTAD DE VERIFICAR SI LOS TRABAJOS OBJETO DEL CONTRATO SE ESTAN EJERCIENDO POR “EL PRESTADOR”, CONFORME A LOS TERMINOS CONVENIDOS O INSTRUCCIONES RECIBIDAS, DE NO SER ASI, “EL G.D.F.”, PROCEDERA A APLICAR LAS PENAS CONVENCIONALES, Y EN SU CASO, RESCINDIRA ADMINISTRATIVAMENTE EL CONTRATO O EXIGIRA A “EL PRESTADOR” SU CUMPLIMIENTO; EN AMBOS CASOS “EL PRESTADOR” SERA RESPONSABLE DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE POR SU INCUMPLIMIENTO CAUSE A “EL G.D.F.”.

NOVENA.- PENA CONVENCIONAL.- PARA EL CASO DE QUE “EL PRESTADOR” INCUMPLA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO O EN CUALQUIERA DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE INSTRUMENTO, SE APLICARA UNA PENA CONVENCIONAL, EQUIVALENTE AL 5% (CINCO POR CIENTO), DEL MONTO TOTAL DEL CONTRATO POR CADA DIA DE RETRASO, POR UN PERIODO MAXIMO DE 3 (TRES) DIAS.

DECIMA.- RESCISION ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO.- “EL G.D.F.” PODRA EN CUALQUIER MOMENTO RESCINDIR ADMINISTRATIVAMENTE ESTE CONTRATO, POR INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIER ESTIPULACION AQUÍ CONTENIDA, POR PARTE DE “EL PRESTADOR”.

“EL G.D.F. PODRA OPTAR ENTRE EL EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL MISMO, O BIEN SOLICITAR LA RESCISION ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO”.

SI” EL G.D.F.” OPTA POR LA RESCISION ADMINISTRATIVA, “EL PRESTADOR” ESTARA OBLIGADO A PAGAR DAÑOS Y PERJUICIOS.

PARA EL CASO DE QUE PROCEDA LA RESCISION ADMINISTRATIVA, ESTA SE INICIARA DENTRO DE LOS 10 (DIEZ) DIAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SE HUBIERA AGOTADO EL PLAZO PARA HACER EFECTIVA LA PENA CONVENCIONAL.

DECIMA PRIMERA.- NULIDAD DE CONTRATO.- SERA CASO DE NULIDAD DE PLENO DERECHO DEL PRESENTE CONTRATO, CUANDO “EL PRESTADOR” SE ENCUENTRE EN EL SUPUESTO SEÑALADO EN LA DECLARACION II.4 O EN CASO DE ENCONTRARSE EN EL SUPUESTO DE DECLARACION EN FALSEDAD EN LO MANIFESTADO EN LA DECLARACION II.7 DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL CODIGO CIVIL VIGENTE PARA EL DISTRITO FEDERAL.

DECIMA SEGUNDA.- SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO.- “EL G.D.F.”. PODRA SUSPENDER EN TODO O EN PARTE, LOS SERVICIOS CONTRATADOS Y EL PAGO CONSECUENTE EN CUALQUIER MOMENTO, POR CAUSAS JUSTIFICADAS O POR RAZONES DE INTERES GENERAL, SIN QUE ELLO IMPLIQUE SU TERMINACION DEFINITIVA. EN EL PRESENTE CONTRATO PODRA CONTINUAR PRODUCIENDO TODOS

SUS EFECTOS LEGALES, UNA VEZ QUE HAYAN DESAPARECIDO LAS CAUSAS QUE MOTIVARON DICHA SUSPENSIÓN.

DECIMA TERCERA.- PARA LA INTERPRETACION Y CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONTRATO, ASI COMO PARA TODO AQUELLO QUE NO ESTE EXPRESAMENTE ESTIPULADO EN EL MISMO, LAS PARTES SE SOMETEN A LAS LEYES Y JURISDICCION DE LOS TRIBUNALES COMPETENTES EN LA CIUDAD DE MEXICO, POR LO TANTO "EL PRESTADOR" RENUNCIA AL FUERO QUE PUDIERA CORRESPONDERLE POR RAZON DE SU DOMICILIO PRESENTE O FUTURO. O POR CUALQUIER OTRA CAUSA.

LEIDO POR LAS PARTES SE EXTIENDE EL PRESENTE CONTRATO POR DUPLICADO EL PRIMERO DE _____ DOS MIL TRES, FIRMADO AL CALCE EN CADA UNA DE SUS HOJAS LOS QUE EN EL INTERVINIERON, COMO CONSTANCIA DE SU ACEPTACION.

POR " EL G.D.F."

"EL PRESTADOR"

POR LA DEPENDENCIA.

REVISO.

DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
EN LA SECRETARÍA DE GOBIERNO DEL D.F.

C. DIRECTOR GENERAL.

LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN, FORMAN PARTE DEL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES A CELEBRAR CON _____, POR UN MONTO TOTAL BRUTO DE \$ _____ (_____ PESOS 00/100 M.N.) Y CON UNA VIGENCIA DEL _____ DE _____ AL DEL DOS MIL TRES.

Así que, este contrato es regulado por los artículos 44 y 122 de nuestra Constitución, los cuales establecen lo siguiente:

"Artículo 44.- La Ciudad de México en el Distrito Federal, sede de los poderes de la Unión y Capital de los Estados Unidos Mexicanos. Se compondrá del territorio que actualmente tiene y en el caso de que los poderes Federales se trasladen a otro lugar, se erigirá en el Estado del Valle de México con los límites y extensión que le asigne el Congreso General".

“Artículo 122.- Definida por el artículo 44 de este ordenamiento la naturaleza jurídica del Distrito Federal, los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local, en los términos de este artículo.

Son autoridades locales del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal se integrará con el número de diputados electos según los principios de mayoría relativa y de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una circunscripción plurinominal, en los términos que señalen esta Constitución y el Estatuto de Gobierno”.

El jefe de Gobierno del Distrito Federal tendrá a su cargo el Ejecutivo y la administración pública en la entidad y recaerá en una sola persona, elegida por votación universal, libre directa y secreta.

La distribución de competencias entre los poderes de la Unión y las autoridades locales del Distrito Federal se sujetará a las siguientes disposiciones:

A. Corresponde al Congreso de la Unión.

I.- Legislar en lo relativo al Distrito Federal, con excepción de las materias expresamente conferidas a la Asamblea Legislativa;

II.- Expedir el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal;

III.- Legislar en materia de deuda pública del Distrito Federal;

IV.- Dictar las disposiciones generales que aseguren el debido, oportuno y eficaz funcionamiento de los Poderes de la Unión; y

V.- Las demás atribuciones que le señala esta Constitución.

B.- Corresponde al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos:

I. Iniciar leyes ante el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito

Federal;

II.- Proponer al Senado a quien deba sustituir, en caso de remoción, al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;

III. Enviar anualmente al Congreso de la Unión, la propuesta de los montos de endeudamiento necesarios para el financiamiento del presupuesto de egresos del Distrito Federal. Para tal efecto, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal someterá a la consideración del Presidente de la República la propuesta correspondiente, en los Términos que disponga la Ley;

IV.- Proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes que expida el Congreso de la Unión respecto del Distrito Federal; y

V.- Las demás atribuciones que le señale esta Constitución”.

De los preceptos antes señalados se desprende la naturaleza jurídica de la ciudad de México, sede de los Poderes de la Unión.

De modo que, después de estudiar los artículos de nuestra Carta Magna que contempla el contrato citado, continuamos con el análisis de los preceptos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

“Artículo 2º.- La Administración Pública del Distrito Federal será central, desconcentrada y paraestatal.

En las demarcaciones territoriales en que se divida el Distrito Federal, la Administración Pública Central contará con órganos político administrativos desconcentrados con autonomía funcional en acciones de gobierno, a los que genéricamente se les denominará Delegación del Distrito Federal.

Para atender de manera eficiente el despacho de los asuntos de su competencia, la Administración Centralizada del Distrito Federal contará con órganos administrativos desconcentrados, considerando

los términos establecidos en el Estatuto de Gobierno, los que estarán jerárquicamente subordinados al propio Jefe de Gobierno o bien, a la dependencia que éste determine.

Los organismos descentralizados, la empresa de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos, son las entidades que componen la Administración Pública Paraestatal”.

“Artículo 5º.- El jefe de Gobierno será el titular de la Administración Pública del Distrito Federal. A él corresponden originalmente todas las facultades establecidas en los ordenamientos jurídicos relativos al Distrito Federal, y podrá delegarlas a los servidores públicos subalternos mediante acuerdos que se publicarán en la Gaceta Oficial del Distrito Federal para su entrada en vigor y, en su caso, en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión, excepto aquéllas que por disposición jurídica no sean delegables.

El Jefe de Gobierno contará con unidades de asesoría, de apoyo técnico, jurídico, de coordinación y de planeación del desarrollo que determine, de acuerdo con el presupuesto asignado a la Administración Pública del Distrito Federal. Asimismo, se encuentra facultado para crear, mediante reglamento, decreto o acuerdo, los órganos desconcentrados, institutos, consejos, comisiones, comités y demás órganos de apoyo al desarrollo de las actividades de la Administración Pública del Distrito Federal”.

“Artículo 8º.- La Ciudad de México es el Distrito Federal, entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, sede de los poderes de la Unión y Capital de los Estados Unidos Mexicanos”.

“Artículo 12.- El jefe de Gobierno será el titular de la Administración Pública del Distrito Federal; será electo y ejercerá sus funciones conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno, la presente Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables.

La administración Pública del Distrito Federal tendrá a su cargo los servicios públicos que la Ley establezca. La prestación de éstos podrá concesionarse, previa declaratoria que emita el Jefe de Gobierno, en caso de que así lo requiera el interés general y la naturaleza del servicio lo permita, a quienes reúnan los requisitos que establezcan las leyes”.

“Artículo 15.- El Jefe de Gobierno se auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones que comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, en los términos de ésta Ley, de las siguientes dependencias:

- I. Secretaría de Gobierno;
- II. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda;
- III. Secretaría de Desarrollo;
- IV. Secretaría del Medio Ambiente;
- V. Secretaría de Obras y Servicios;
- VI. Secretaría de Desarrollo Social;
- VII. Secretaría de Salud;
- VIII. Secretaria de Finanzas.
- IX. Secretaría de Transportes y Vialidad;
- X.- Secretaría de Seguridad Pública;
- XI. Secretaría de Turismo;
- XII. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal;
- XIII. Oficialía Mayor;
- XIV. Contraloría General del Distrito Federal, y
- XV. Consejería Jurídica y de Servicios Legales.

La Secretaría de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia de Distrito Federal se ubican en el ámbito orgánico del Gobierno del Distrito Federal y se regirán por las leyes específicas correspondientes”.

“Artículo 16.- Los titulares de las Secretarías, de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, de la Oficialía Mayor, de la Contraloría General del Distrito Federal y de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales tendrán las siguientes atribuciones generales:

IV. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus atribuciones, así como celebrar, otorgar y suscribir los contratos, convenios, escrituras públicas y demás actos jurídicos de carácter administrativo o de cualquier otra índole dentro del ámbito de su competencia, necesarios para el ejercicio de sus funciones y en su caso de las unidades administrativas y órganos desconcentrados que les estén adscritos. También podrán suscribir aquellos que les sean señalados por delegación o les corresponden por suplencia. El Jefe de Gobierno podrá ampliar o limitar el ejercicio de las facultades a que se refiere esta fracción”.

Tomando en consideración los artículos invocados de la Ley citada, podemos decir, que en dichos preceptos encontramos el fundamento del marco jurídico del Gobierno del Distrito Federal.

Así mismo, el contrato referido se fundamenta en los artículos 1º, 7º, y 26 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, que determinan en forma textual lo siguiente:

“Artículo 1º.- Las disposiciones contenidas en este ordenamiento tienen por objeto reglamentar la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, así como adscribir y asignar atribuciones a las Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, de las Dependencias y de los Órganos Desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal, atendiendo a los principios estratégicos que siguen la organización administrativa del Distrito Federal.

Las atribuciones establecidas en este Reglamento para las Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de apoyo Técnico Operativo, de las Dependencias y de los Órganos Político-Administrativos, así como a los Órganos Desconcentrados, hasta el nivel de puesto de enlace. Se entenderán delegadas para todos los efectos legales.

Además de las atribuciones generales se establecen en este Reglamento para las Unidades Administrativas de apoyo Técnico-Operativo, deberán señalarse las atribuciones específicas en los manuales administrativos correspondientes, entendiéndose dichas atribuciones, como delegadas”.

“Artículo 7º.- para el despacho de los asuntos que competan a las Dependencias de la Administración Pública, se les adscriben las Unidades Administrativas de Apoyo Técnico-Operativo, los Órganos Político-Administrativos y los Órganos Desconcentrados siguientes:

C).- La Subsecretaría de Coordinación Metropolitana y Enlace Gubernamental, a la que quedan adscritas:

- 1.- Dirección General de Regularización Territorial;
- 2.-Coordinación General de Proyectos Estratégicos y Enlace Gubernamental;
- 3.- Dirección General de Asuntos Agrarios del Distrito Federal, y
- 4.-Coordinación General de Enlace Institucional con los Gobiernos de los Estados.

“Artículo 26.- Corresponden a los Titulares de las Secretarías, además de sus atribuciones que expresamente les confiere la ley. Las siguientes:

XVI.- Celebrar aquellos convenios y contratos que se relacionen directamente con el despacho de los asuntos encomendados a la dependencia a su cargo; y”.

El ordenamiento legal señalado guarda relación con el presente trabajo de investigación, en virtud de que se regula entre otras las facultades y funciones de la Dirección General de Regularización Territorial encontrando su fundamento legal en los artículos: 1º, 3, 5, 7, Fracción I, inciso 1 c), 33 y 37 del citado reglamento.

Para continuar con los dispositivos legales invocados en el contrato de prestación de servicios profesionales que nos ocupa a continuación abordaremos lo relativo al Código Financiero del Distrito Federal.

Del pago de Obras Servicios y Otros Conceptos Presupuestales.

“Artículo 393.- Una vez concluida la Vigencia de un Presupuesto de Egresos, las dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades, sólo procederán a hacer pagos con base en el, por Obras, Adquisiciones, Servicios y demás conceptos que efectivamente se hubieran realizado en el año que corresponda y siempre y cuando se hubieran contabilizado debida y oportunamente las operaciones correspondientes, observándose lo dispuesto por el artículo 382 de este Código”.

“Artículo 393 -E, del Código Financiero del Distrito Federal que: manifiesta bajo protesta de decir verdad encontrarse al corriente en las obligaciones fiscales a su cargo por los cinco últimos años: impuesto predial, impuesto sobre adquisición de inmuebles, impuesto sobre nominas, impuesto sobre tenencia o uso de vehículos, impuesto sobre la adquisición de vehículos automotores usados, impuesto por la prestación de servicios de hospedaje, derechos por el suministro de agua.

En este orden de ideas, de los preceptos antes citados se desprende del primero de ellos lo siguiente: que las dependencias y entidades podrán celebrar contratos de prestación de servicios, es decir, que la Dirección General de Regularización de la Tenencia de la Tierra podrá contratar prestadores de

servicios profesionales por honorarios con personas físicas. Del segundo numeral ordenado se deduce que es voluntad del prestador de servicios profesionales pagar los impuestos correspondientes y encontrarse al corriente en las obligaciones fiscales a su cargo por los últimos cinco años.

El presente dispositivo que se señala en el contrato de prestación de servicios es la Ley del Impuesto Sobre la Renta y los artículos que a continuación se transcriben regulan los ingresos por salarios y en general la prestación de un servicio personal subordinado.

“Artículo 110.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

V.- Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo”.

En este sentido, de los artículos descritos con anterioridad se advierten las obligaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, es decir los ingresos, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. Para los efectos de enterar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal guarda estrecha relación con el presente trabajo de investigación en virtud de que se señala en el respectivo contrato de prestación de servicios, los artículos que a continuación

se transcriben regulan entre otras lo relativo a la celebración de licitaciones públicas, así que cuando las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades celebren contratos podrán eximir al proveedor de presentar la garantía de cumplimiento del contrato respectivo; es decir que podrá eximir de la presentación de fianza a los prestadores de servicios profesionales que contrate.

“Artículo 21.- El comité tendrá las siguientes facultades:

VI.- Dictaminar, previamente a su contratación, sobre la procedencia de no celebrar licitaciones públicas por encontrarse en alguno de los supuestos de excepción previstos en el artículo 54, salvo en los casos de las fracciones IV y XII del propio precepto y del artículo 57, de los que solamente se deberá informar al Subcomité correspondiente”.

“Artículo 54.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades, bajo su responsabilidad, podrán contratar Adquisiciones, Arrendamiento y Prestación de Servicios a través de un procedimiento de invitación a cuando menos tres proveedores o por Adjudicación directa cuando:

XII.- Se trate de Servicios Profesionales prestados por personas físicas”.

“Artículo 74.- Cuando las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades celebren contratos en los casos señalados en los artículos 54, fracciones IX y XIII y adjudicación directa que por monto se sitúen en la hipótesis del artículo 55 de esta Ley, podrán bajo su responsabilidad, eximir al proveedor de presentar la garantía de cumplimiento del contrato respectivo.

En este contexto, de los artículos del dispositivo legal antes invocado se desprende que aquí se encuentra regulado lo relativo a que

cuando la Dirección General de Regularización Territorial contrate Adquisiciones, Arrendamiento y Prestación de Servicios a través de un procedimiento de invitación, a cuando menos tres proveedores o por Adjudicación directa cuando se trate de servicios profesionales por personas físicas.

Luego entonces, encontramos que en el citado contrato se invoca la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y los preceptos que a continuación se transcriben rigen para los servidores públicos de los poderes del Distrito Federal, en su artículo 47 fracciones que van del I al XXIV.

“Artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

XXIII. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y”.

De manera que, de lo anterior se desprende que los artículos del dispositivo legal antes señalado, las obligaciones al respecto deben ser cumplidas por los servidores públicos citados; de lo que se advierte que la ley en mención actualmente se les aplica a todos los servidores públicos del Gobierno local, sin embargo el dispositivo legal señalado es aplicable a los servidores públicos contratados como prestadores de servicios profesionales o de honorarios como se advierte en lo estipulado en el contrato de referencia, razón por lo cual consideramos un trato injusto, en virtud de que para aplicarles esta ley si son reconocidos como servidores públicos del Estado y cuando se trata de que les sea reconocidos y hacer extensivos sus derechos laborales, no son reconocidos como trabajadores aunque existan los elementos de una relación de trabajo, es decir realizar un trabajo en forma personal y subordinada.

Ahora bien, continuando por lo señalado en el multicitado contrato entraremos al estudio de lo que señala el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal relativo

“Artículo 1º.- Las disposiciones contenidas en le presente Estatuto son de orden público e interés general y son norma fundamental de organización y funcionamiento del Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

“Artículo 2º.- La ciudad de México es el Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos. El Distrito Federal es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir y poseer toda clase de bienes que le sean necesarios para la prestación de los servicios públicos a su cargo, y en general, para el desarrollo de sus propias actividades y funciones”.

“Artículo 7º.- El Gobierno del Distrito Federal está a cargo de los poderes federales, y de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial de carácter local, de acuerdo con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el presente Estatuto y las demás disposiciones legales aplicables.

La distribución de atribuciones entre los poderes federales y los órganos de Gobierno del Distrito Federal está determinada además de lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que dispone este Estatuto”.

“Artículo 8º.- Las autoridades locales de Gobierno del Distrito Federal son:

II. El Jefe de Gobierno del Distrito Federal; y”.

“Artículo 52.- El Jefe de Gobierno del Distrito Federal tendrá a su cargo el órgano ejecutivo de carácter local y la administración pública en la entidad recaerá en una sola persona, elegida por votación universal, libre, directa y secreto, en los términos de este Estatuto y la ley electoral que expida la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, La elección de Jefe de Gobierno del Distrito Federal se realizará cada seis años, en la misma fecha en que se realice la elección del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos”.

“Artículo 87.- La Administración Pública del Distrito Federal será centralizada, desconcentrada y Paraestatal, de conformidad con lo dispuesto en este Estatuto y la ley orgánica que expida la Asamblea Legislativa, la cual distribuirá los asuntos del orden administrativo del Distrito Federal.

La Jefatura de Gobierno del Distrito Federal y las Secretarías, así como las demás dependencias que determine la ley, integran la administración pública centralizada.

Asimismo, la Administración Pública del Distrito Federal contará con órganos político-administrativos en cada una de las demarcaciones territoriales en que se divide el Distrito Federal; dichos órganos tendrán a su cargo las atribuciones señaladas en el presente Estatuto y en las leyes.

“Artículo 115.- Corresponden a los órganos centrales de la administración pública del Distrito Federal, de acuerdo a la asignación que determine la ley, las atribuciones de planeación, organización, normatividad, control, evaluación y operación, referidas a:

- I. La planeación del Desarrollo del Distrito Federal, de acuerdo con las prevenciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo y demás disposiciones aplicables;
- II. Formulación y conducción de las políticas generales que de conformidad con la ley se les asignen en sus respectivos ramos de la administración pública;
- III. regulación interna sobre organización, funciones y procedimientos de la Administración Pública y dentro de ésta, la relativa a órganos desconcentrados constituidos por el Jefe de Gobierno;
- IV. La administración de la hacienda pública del Distrito Federal, con sujeción a las disposiciones aplicables;
- V. Adquisición, administración y enajenación de bienes del patrimonio de la ciudad y fijación de lineamientos para su adquisición, uso y destino. Tratándose del patrimonio inmobiliario destinado a las delegaciones, los jefes delegacionales deberán ser consultados cuando se trate de enajenar o adquirir inmuebles destinados al cumplimiento de sus funciones;
- VI. prestación o concesión de servicios públicos de cobertura general en la ciudad así como de aquéllos de las características a que se refiere la siguiente fracción;
- VII. Prestación de servicios públicos y planeación y ejecución de obras de impacto en el interior de una delegación cuando sea de alta

especialidad técnica, de acuerdo con las clasificaciones que se hagan en las disposiciones aplicables. El jefe de Gobierno podrá dictar acuerdo mediante los cuales delegue a los jefes delegacionales la realización o contratación de estas obras, dentro de los límites de la respectiva demarcación;

VIII. imposición de sanciones administrativas por infracciones a las leyes y reglamentos aplicables, en atención a la distribución de competencias establecida por dichos ordenamientos;

IX. Dirección y coordinación de las unidades administrativas que tengan adscritas a sus respectivos ramos, de las entidades paraestatales que les sean sectorizadas y de órganos desconcentrados, conforme a las disposiciones aplicables;

X. Determinación de los sistemas de participación y coordinación de las delegaciones respecto a la prestación de servicios públicos de carácter general como suministro de agua potable, drenaje, tratamiento de aguas, recolección de desechos en vías primarias, transporte público de pasajeros, protección civil, seguridad pública, educación salud y abasto;

XI. En general, las funciones de administración, planeación y ejecución de obras, prestación de servicios públicos, y en general actos de Gobierno que incidan, se realicen o se relacionen con el conjunto de la ciudad o tengan impacto en dos o mas delegaciones, y

XII. Las demás que en razón de jerarquía, magnitud y especialización le sean propias y determine la ley”.

Finalmente después de haber realizado el estudio de los dispositivos del marco legal de los prestadores de servicios por honorarios contratados por la Dirección General de Regularización Territorial, continuamos con el desarrollo del último capítulo de la tesis.

CAPITULO IV

Los Trabajadores Contratados por Honorarios en la Dirección General de Regularización Territorial y sus Prestaciones Laborales.

En el presente trabajo analizaremos las condiciones en que desarrollan sus actividades los prestadores de servicios profesionales por honorarios de la Dirección General de Regularización Territorial, asimismo señalaremos algunas de las prestaciones que les son otorgadas; aunado a todo esto proponemos que sean considerados como trabajadores y se les hagan extensivos todos los derechos laborales a que tienen derecho como lo establece nuestra Carta Magna y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que a continuación analizaremos las condiciones generales en que laboran los prestadores de servicios por honorarios y en su caso plantear alguna propuesta de reforma.

4.1 Los Trabajadores Contratados por Honorarios en la DGRT y su Jornada de Trabajo.

Como lo hemos estudiado la jornada de los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial es fijada con un horario de Lunes a Viernes de 09:00 a 18:00 horas y los días sábados de 09:00 a 14:00 de lo que se deduce que dicha jornada es excesiva, en cuanto a la jornada máxima laboral fijada en la Ley Federal del Trabajo, por cuanto se refiere a nuestro tema de tesis, se esta sometiendo a una jornada inhumana, lo cual contraviene la libertad en la prestación de un servicio por honorarios, de lo que se desprende que existe un encubrimiento, es decir, una simulación y una violación a una de las más importantes conquistas laborales, es necesario recordar que uno de los puntos principales exigidos por los trabajadores mexicanos es una jornada máxima de trabajo de ocho horas.

4.2 Los Trabajadores de la DGRT y sus Días de Descanso.

Los días de descanso de los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial son los días sábados por la tarde y el día domingo, pero en algunas ocasiones también este día se tiene que presentar a laborar, de lo que se puede apreciar la explotación de que son objeto dichos trabajadores, al grado de que si no se presentan, son despedidos, contraviniendo así el propósito de que el trabajador esté en la mejor forma posible para afrontar de manera óptima las labores que le han sido asignadas, toda vez que a cada cinco días de trabajo corresponde un descanso semanal mínimo de 48 horas consecutivas con goce de sueldo, descanso que debe otorgarse de preferencia , y de ser posible, para que el trabajador pueda compartir con su familia momentos de esparcimiento; aunado a esto que la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria señala que días deberán ser considerados como festivos o feriados; en este orden de ideas ordena que días se debe suspender las labores para cumplir con actividades de orden político, religioso o por tradición.

4.3 Los Trabajadores de la DGRT y sus Vacaciones.

Los días de vacaciones de los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial es de dos períodos de 10 días al año, todos los trabajadores tienen derecho disfrutar vacaciones al tenor siguiente: después de haber cumplido seis meses en el centro laboral.

En efecto, una vez cumplido este término el trabajador puede solicitar sus vacaciones y será el patrón, de acuerdo con la continuidad de las tareas por realizar, el que determine la fecha en que puede disfrutarlas.

A través del tiempo ha sido posible observar que después de un período arduo de trabajo sin descanso, los trabajadores están más expuestos a sufrir problemas de salud, se incrementa su propensión a sufrir riesgos de trabajo y como consecuencia de ello; su productividad se reduce.

4.4 Los Trabajadores de la DGRT y su Salario.

El salario de los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización de la Tenencia de la Tierra le denominan honorarios y es la retribución que paga el patrón al trabajador por su labor realizada, éste se fija por unidad de tiempo, existe un contrato laboral donde se estipula dicho salario, para que sea cobrado deberá primeramente el trabajador darse de alta en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que le entreguen el Registro Federal de Causantes y le sea inscrito en un régimen de honorarios asimilables a salarios para que le sea retenido el 15% del impuesto sobre la renta y el 10% del impuesto al valor agregado; además, dichos trabajadores tienen la plena independencia para disponer libremente de su salario el cual se traduce en un derecho que es irrenunciable y está integrado de la siguiente manera: por los pagos, las gratificaciones, las percepciones, las comisiones, las prestaciones en especie y cualquier otro tipo de cantidad o prestación que el trabajador reciba a cambio de su trabajo.

El plazo para el pago del salario no podrá exceder de quince días, no puede ser sustituido por mercancías, fichas o vales; cabe manifestar que la Dirección General de Regularización Territorial, contrata trabajadores como prestadores de servicios profesionales y les retienen el pago que deben cobrar en forma quincenal; hasta por dos meses, actos que contravienen lo dispuesto por el “artículo 14 Fracción V, de la LFTSE que a la letra dice: serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren u expresamente, las que estipulen: V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas”.

Los salarios no pueden ser objeto de reducciones, con excepción en el pago de pensiones alimenticias, pago de préstamos otorgados para la adquisición de vivienda y pagos para la adquisición de vivienda.

4.5 Los Trabajadores de la DGRT y sus Prestaciones Laborales.

Los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial, además de su salario, tendrán derecho a otros beneficios que marca la ley. En efecto las prestaciones que el patrón –Estado se encuentra constreñido a proporcionar a sus trabajadores son las siguientes: aguinaldo, vacaciones, días de descanso semanal, así como de días feriados.

Cabe mencionar que estos derechos forman parte de los grandes logros del movimiento de la revolución mexicana. Así el estado impulsó la creación de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hay trabajadores que en otras empresas o establecimientos son beneficiarios de prestaciones adicionales de las que marca la ley, pero esto no implica que estas prestaciones sean sustituidas por las obligatorias.

El patrón debe pagar el salario e indemnizaciones de acuerdo con las Leyes vigentes, debe de proporcionar a los trabajadores los materiales necesarios para realizar dicho trabajo, la relación de trabajo debe cumplirse a cabalidad, de modo que ó en virtud de ésta, debe tratarse a los trabajadores con consideración y respeto, los cuales deben tener lo necesario para asegurar la prestación óptima de su servicio, a saber: agua para higiene personal y consumo, el material necesario, el mobiliario adecuado, servicios sanitarios higiénicos, y otra de las obligaciones que debe tener el patrón para con sus trabajadores son: que las autoridades laborales le exijan que presente la información necesaria de que se cumplen las normas relativas al trabajo y que se le obligue a expedir a petición de dichos trabajadores copia de las condiciones generales de trabajo, constancias sobre sus servicios y su salario, debe estar obligado a dar apoyo para obtener una vivienda digna y decorosa, también tendrá que colaborar con las autoridades laborales y con la Secretaría de Educación Pública.

Con el fin de lograr una mejor capacitación de sus trabajadores para mejorar sus habilidades y hacer el trabajo más productivo, debe velar por la prevención de accidentes, la conservación de la salud de los trabajadores, debe fomentar actividades culturales y deportivas que propicien la convivencia en el lugar de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores.

Por todo lo anteriormente expuesto, consideramos que la protección y el mejoramiento de los recursos humanos se deben lograr mediante la constante preocupación de que se dé no sólo la oportunidad y seguridad de empleo, si no también acceso al bienestar social, en virtud de que la salud y dignidad de los trabajadores implican una fuerza laboral humana óptima, que, a su vez, se traduce en un mejor país para el presente y para el porvenir.

Razón por la cual, es necesario la mejoría de las condiciones físicas en que los trabajadores realizan sus labores, particularmente en lo referente a la higiene y la seguridad social.

4.5.1 Aguinaldo de 40 Días.

Los trabajadores contratados por la Dirección General de Regularización Territorial como prestadores de servicios profesionales tienen derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

“El aguinaldo será equivalente a 40 días de salario, cuando menos sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos, en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año, Artículo. 42 bis de la LFTSE”

Ahora bien, es importante destacar que está prestación si se otorga al personal contratado con la denominación de “prestadores de servicios profesionales o de honorarios asimilables a salarios” por la Dirección General

de Regularización Territorial; de lo que se deduce que si se les da el trato de servidores públicos en virtud de que se les paga aguinaldo, implícitamente se les reconoce su condición o carácter de trabajadores al servicio del estado.

4.5.2 Bono de Fin de Año y Vales.

Sobre el particular es de señalarse que los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial se les otorga: bono y vales de despensa, como a los trabajadores de planta, pero única y exclusivamente en el cambio de Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en los demás años ya no se les reconoce este tipo de prestación; a nuestro criterio, dichos trabajadores-prestadores de servicios profesionales en realidad son trabajadores al servicio del Estado y no se les debe considerar prestadores de servicios profesionales, en vista de que no se cumplen los requisitos para que se considere dicho contrato. Esta prestación es la que más ha generado polémica con los trabajadores que laboran para la mencionada institución, ya que les genera incertidumbre jurídica, pues no se les explica la razón, motivo y fundamento de dicha situación, razón por lo cual, consideramos que debe reformarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de que se regule tal situación y que esta sea en beneficio de los trabajadores-prestadores de servicios profesionales con el propósito de proteger sus intereses respectivos y de alcanzar la justicia social que se persigue.

4.6 Los Trabajadores de la Dirección General de Regularización Territorial y sus Derechos Colectivos.

Como lo hemos venido señalando en capítulos anteriores la Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme al “Artículo 11 de la LFTSE que textualmente establece en lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden. La Ley Federal del

Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad”.

En esta Ley es en donde se les reconoce derechos colectivos a los trabajadores regulados por el apartado A) del artículo 123 Constitucional; pero cabe señalar que los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial. Se les debe de reconocer la libertad de coalición ya que ésta se constituye para la defensa de los intereses comunes, tiene características propias: es transitoria y no requiere registro, adicionalmente se les debe reconocer el derecho de formar sindicatos en forma permanente y estos a su vez deberán de registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; para el estudio y mejoramiento y defensa de sus intereses.

El “Artículo 70 de la LFTSE establece en forma textual lo siguiente: los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.”

De lo que se deduce no pueden ingresar en ellos los trabajadores antes mencionados y que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Cabe hacer mención de que el patrón-Estado que emplee trabajadores miembros de un sindicato por ese solo hecho está obligado a celebrar contrato colectivo con éste, si así lo solicita; pero si el patrón se niega a celebrar un contrato con los mismos, en este caso los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga, toda vez que los sindicatos se constituyen para mejorar y defender sus intereses, a través del contrato colectivo de trabajo; mucho mas benéficos para los trabajadores que los que podía pactar un trabajador en lo particular, que no cuente con ningún tipo de apoyo.

Por lo que también se debe de otorgar un reglamento interior del trabajo y que éste a su vez contenga un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento relativas: a la hora de entrada y salida, tiempo destinado para las comidas, días y lugares de pago, disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, etcétera.

El “artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-Ley, cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo”. Lo que se busca es lograr que las condiciones generales de carácter laboral cambien para que estén acordes con las nuevas circunstancias del país.

Por todo lo antes expuesto, consideramos que se les debe reconocer a los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial los siguientes derechos: el derecho a huelga con fundamento en el “artículo 94 de la LFTSE que en forma textual ordena: que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 constitucional”.

De lo que se desprende que el citado personal debe tener derecho a la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores por medio del cual puedan alcanzar mejores condiciones de trabajo; cabe destacar que única y exclusivamente podrá hacerse uso del derecho de huelga de conformidad con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su “artículo 123 apartado B),

fracción X. Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”, y siempre y cuando estén de acuerdo por lo menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

No obstante, las relaciones colectivas de trabajo se refieren a un conjunto o grupo de trabajadores de una determinada empresa o establecimiento que se encuentren organizados en un sindicato; aunque sigue tratándose de relaciones jurídicas, no comparte la misma naturaleza que las individuales, toda vez que en éstas las repercusiones sociales son menores.

Los prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial; podrán formar asociaciones de trabajadores para luchar por la defensa de sus derechos y por el mejoramiento de su condiciones laborales y lograr grandes beneficios para sus trabajadores afiliados, éstos trabajadores deben de tener el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, cabe hacer mención que muchos sindicatos se han aliado con el gobierno, hecho que ha motivado el cuestionamiento de su independencia e integridad, otros de los sindicatos se les denominan “charros”, toda vez que no luchan con honestidad por los objetivos que supuestamente persiguen. Como ya lo hemos tratado en un capítulo anterior los sindicatos son: asociaciones de trabajadores conformados para hacer valer sus derechos y por el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Así mismo, cabe mencionar que para conquistar estos derechos, la lucha sindical en México ha tenido que pasar por varios procesos, unos los ha pasado con éxito y en otros ha enfrentado diversos fracasos.

El primer antecedente que tenemos, en que se reconoció el derecho de los trabajadores de unirse en coaliciones para proteger sus intereses fue en la constitución de 1917 y desde aquella época se ha ido modificando este derecho para fortalecerlo y para que los trabajadores se encuentren con auténticas instancias de representación, también es conveniente manifestar que es necesaria la unión de dichos trabajadores, para formar federaciones y

confederaciones, con el fin de sumar fuerzas y conseguir mas fácilmente sus objetivos.

Para la formación de los sindicatos: En términos generales, todos lo trabajadores tienen derecho de formar sindicatos, sin necesidad de contar con la autorización del patrón, es muy importante señalar que los únicos que no pueden pertenecer a un sindicato son los trabajadores de confianza de conformidad a lo establecido por el artículo 70 de la LFTSE.

Ahora bien, por lo que respecta a la LFT éste ordenamiento invocado contempla 5 tipos de sindicatos que a saber son: Gremiales, de empresa, Industriales, Nacionales de Industria, de Oficios Varios; también establece los requisitos y el procedimiento para formar un sindicato: Deberá de ser integrado por un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo, los trabajadores deben presentar su solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si el sindicato tiene competencia federal, en caso de que su competencia sea local, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; dicha solicitud de registro debe incluir:

La copia autorizada del acta de asamblea, la lista de los miembros afiliados, nombre y dirección de los patrones para quién o para quienes los trabajadores prestan sus servicios, la copia autorizada de los estatutos, la copia autorizada del acta de asamblea en que consta la directiva electa. El registro no podrá ser negado, salvo si sus fines no son el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores, si no cuenta con el número de integrantes”.

Las obligaciones de los sindicatos consisten en que: Deben contar con estatutos que hayan sido aprobados por la asamblea, además, a todos los trabajadores deben conocerlos y deben entregar una copia a la autoridad laboral; los sindicatos protegen los derechos individuales de los trabajadores.

La disolución de los sindicatos: éstos podrán disolverse cuando haya concluido el término fijado en los estatutos o en caso de que se exprese ésta decisión por votación las dos terceras partes de sus miembros.

4.7 Los Trabajadores de la Dirección General de Regularización Territorial y su Seguridad Social.

Los prestadores de servicios profesionales de la Dirección General que nos ocupa deben tener derecho a la Seguridad Social, entre ellas: atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades profesionales, no profesionales, maternidad, accidentes de trabajo, jubilación, pensión por invalidez, vejez o muerte, la asistencia médica se hace extensiva a los familiares de los trabajadores.

El patrón-Estado tiene la obligación de acatar las disposiciones que tengan como fin la preservación de la salud de los trabajadores y deberá ofrecer la seguridad social como medida para salvaguardar la salud de sus trabajadores y debe tener como prioridad promover el bienestar físico y mental de los individuos, porque en ello estriba que puedan ejercer sus capacidades al 100%, además de que se deberá cumplir con el derecho de los trabajadores a la protección de su salud.

Ahora bien, los servicios que prestan las instituciones públicas de salud están regidos por criterios de universalidad, es decir, todos los trabajadores tienen derecho a recibir estos servicios, sin distinción de raza o condición social. Para cumplir con dichos fines, se ha creado El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el cual es un Organismo que tiene como finalidad otorgar servicios de salud, atención médica y otras prestaciones sociales a las personas que laboran en cualquier dependencia o entidad de la Administración Pública Federal.

El Instituto ofrece estos servicios con carácter obligatorio, los cuales incluyen: medicina preventiva, seguro de enfermedad y de maternidad, servicios

de rehabilitación física y mental, así como seguro de riesgos en el trabajo, entre otras prestaciones.

Además de que dichos trabajadores que prestan sus servicios para la Dirección que nos ocupa, deberán cubrir las cuotas respectivas que serán descontadas de su sueldo que perciban, toda vez que al no tener los trabajadores acceso a estos servicios, presentan un bajo nivel de salud y el resultado es un menor desarrollo productivo; entre otros objetivos que deberán establecerse en beneficio de dichos trabajadores serían: establecer y mantener ambientes saludables de trabajo y convivencia armónicos, disminuir los riesgos para la salud, abatir el tabaquismo, por lo que se debe buscar el reconocimiento de la importancia del cuidado de la salud y se deberá buscar promover hábitos y estilos de vida saludables, identificando conductas de riesgo actuales y futuras para evitarlas. Todos éstos derechos deberán basarse en primer término, en las libertades y derechos fundamentales de cada trabajador, que será parte del sistema de asistencia social.

4.8 Los Trabajadores de la Dirección General de Regularización Territorial y su Basificación.

Consideramos oportuno que los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratado por la Dirección General de Regularización Territorial, les deben de reconocer sus derechos y, por ende, deben adquirir la categoría de “Trabajadores de Base” en virtud de que prestan una relación de carácter permanente, de lo que se deduce que en realidad son servidores públicos, por lo que al cumplir los seis meses de servicio, sin nota desfavorable en su expediente, deben gozar de inamovilidad del puesto y de todos los derechos inherentes que ello conlleva, los cuales son consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123 apartado “B” primordialmente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria conforme al artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.9 Propuesta de reforma al artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En vista de la falta de reconocimiento y regulación de los derechos laborales de los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial. Es necesaria la propuesta de reformar a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el sentido de que el instrumento mediante el cual comienzan a laborar se equipare al nombramiento, pues en virtud del mismo desarrollan actividades en forma personal y de manera subordinada.

En efecto consideramos pertinente que sea adicionado un segundo párrafo al Artículo 8º, mismo que actualmente a la letra determina:

“Artículo 8º.-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 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”.

La propuesta de reforma al citado artículo, es para que sea adicionado a su texto, un segundo párrafo, al tenor siguiente:

“Artículo 8º.- 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 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”.

“El trabajador contratado por honorarios, que preste un servicio en forma personal y subordinada, cumpliendo con una jornada laboral establecida por el titular, a cambio de una contraprestación económica, también será considerado cómo trabajador al servicio del Estado, por lo que el contrato respectivo se equiparará al nombramiento a que se refiere el artículo 3º de esta ley”.

Se considera que la propuesta de reforma planteada es adecuada y conveniente, en razón de que este tipo de trabajadores-prestadores de servicios profesionales desempeñan su servicio de manera personal y subordinada así como de manera continúa, además de que recibe indicaciones de cómo deben de realizar su trabajo, tiene un horario de entrada y salida, se le expide un gafete, se le proporciona el material necesario para poder desempeñar dicho trabajo. Por todo lo antes expuesto consideramos necesario realizar dicha reforma para que en virtud de éstas el contrato de honorarios deje de ser un contrato civil para convertirse en la práctica en un contrato de trabajo. Lo anterior, encuentra apoyo en lo dispuesto por la tesis jurisprudencial, cuyo texto a continuación se describe:

TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO, CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SUS SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE TRABAJADOR, AUNQUE NO SE LE HAYA EXPEDIDO NOMBRAMIENTO. Aun cuando no se puede presumir la existencia de relación de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el sólo hecho de la prestación de un servicio, porque para ser trabajador al servicio del Estado se requiere de la expedición del nombramiento o de aparecer en la lista de raya, por lo que no es aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la ley Federal del Trabajo, en los casos en que no sólo se reconoce o acredita la prestación del servicio, sino además que hubo

continuidad en éste, que el mismo se realizaba en virtud de un contrato y en el lugar señalado por el titular demandado, que al actor se le daban instrucciones sobre la forma en que debía desarrollar el servicio y que de común acuerdo se estableció un horario para su realización, es de considerar que la relación entablada es de carácter laboral, así como que el contrato aludido equivale al nombramiento exigido por la Ley burocrática, pues al desempeñarse el servicio bajo esas condiciones, es claro que existe subordinación por parte de quien lo presta al que lo recibe, que es precisamente lo que caracteriza a la relación de trabajo”.¹

En este contexto, la propuesta planteada es conveniente y necesaria para efectos de que se equipare el contrato de prestación de servicios profesionales al nombramiento mediante el cual empiezan a prestar sus servicios los trabajadores contratados por la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal; en virtud de que no se les otorgan los derechos que les consagra la Ley alegando que carecen de nombramiento, todo vez que son víctimas de las constantes transgresiones a sus garantías individuales y sociales, y demás derechos inherentes que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en los artículos 5º y 123, así como de la Ley Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional; que regula la relación jurídica laboral de los servidores públicos con el Estado - Patrón y que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que éste último ordenamiento legal se aplica en forma supletoria; en razón de que dichos trabajadores-prestadores de servicios profesionales en realidad son trabajadores, en razón de que laboran en forma subordinada, aún cuando

¹ SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. OCTAVA ÉPOCA INSTANCIA: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: VII-enero página: 50

su salario sea denominado honorario, por lo que existe una relación jurídica de trabajo.

Ahora bien, es preciso destacar que la relación jurídica de trabajo regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también se contempla como elemento la subordinación, ya que el artículo 44 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende la subordinación como elemento de la relación jurídica de trabajo mismo que a la letra establece:

“Artículo 44. Son obligaciones de los Trabajadores:

Fracción I.- Desempeñar sus Labores con la intensidad cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos”.

De manera que del precepto citado se advierten las obligaciones de los trabajadores bajo las órdenes del patrón Estado, ello robustece nuestra propuesta de reforma, toda vez que indudablemente los prestadores de servicios profesionales contratados por la DGRT trabajan en forma personal y subordinada al titular que por ende es su jefe de lo que se deduce que se establece la relación jurídica de trabajo, de lo que se advierte que este tipo de prestadores de servicios profesionales debe ser protegido por la LFTSE y les debe de reconocer todos sus derechos inherentes a tal calidad de trabajadores al servicio del Estado que en su caso podrán demostrar con cualquier otro medio de convicción, es decir testimoniales, pruebas documentales.

CONCLUSIONES

PRIMERO.- La situación jurídica laboral de los prestadores de servicios profesionales por honorarios contratados por la Dirección General de Regularización Territorial es injusta en virtud de que a dicho personal lo deja postrado ante el autoritarismo, toda vez que el acto jurídico mediante el cual accesan a laborar al Gobierno del Distrito Federal, les son vedados sus derechos laborales, aún cuando en realidad desempeñan un servicio público en forma subordinada y sometidos a un horario preestablecido; razones suficientes por las que proponemos que sea reformada la ley burocrática en el Artículo 8º para los efectos de que sea adicionado un segundo párrafo a dicho artículo en el sentido de que el contrato mediante el cual ingresan a trabajar estos trabajadores-prestadores de servicios profesionales sea equiparado al nombramiento para efecto de hacer extensivos sus derechos laborales .

SEGUNDO.- La Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal contrata trabajadores que los denomina prestadores de servicios profesionales a los que no les reconoce la calidad de trabajadores al servicio del Estado, ni les otorgan las prestaciones laborales que generan a su favor, argumentando que carecen de nombramiento, lo cual, además de ser injusto, es incorrecto toda vez que el contrato de prestación de servicios mediante el cual comienzan a laborar para la institución señalada debe de equipararse al nombramiento y deben ser considerados como trabajadores para efectos de hacer extensivos los derechos laborales; así como para hacer valer sus derechos fundamentales de dignidad, libertad, igualdad y justicia consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERO.- Se propone que sea reformado el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de que les sean reconocidos sus derechos que les son vedados a los trabajadores- prestadores

de servicios profesionales y que ante la falta de nombramiento demuestren la relación jurídica laboral que los une al titular con el contrato de prestación de servicios profesionales mediante el cual ingresan a trabajar a la Dirección General de Regularización Territorial, toda vez que como lo hemos venido demostrando a través del presente trabajo se origina el elemento de la relación de trabajo que es a saber la subordinación ya que se realiza dicho trabajo en forma personal y subordinada ante las ordenes de un superior jerárquico. Todo lo anterior para los efectos de hacer extensivos todos sus derechos laborales en congruencia con la justicia social, que persigue el derecho del trabajo.

CUARTO.- Se considera conveniente que los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial demuestren que desempeñan un servicio público y que son trabajadores por cualquier otro medio idóneo de prueba, es decir mediante pruebas documentales y testimoniales, para que les sean otorgados todos los derechos inherentes a la calidad de trabajador al servicio del Estado; razón por la cual no se puede permitir en un Estado de Derecho, la simulación jurídica, máxime que en el Derecho del Trabajo impera el principio de “*In dubio pro operario*”, que consiste en lo siguiente: en caso de duda de interpretación de las normas laborales, se aplicara la más favorable al trabajador.

QUINTO. Estimamos que es necesario agregar la subordinación como un elemento esencial de la relación jurídica de trabajo que se crea entre el trabajador y el patrón; consistente en la facultad de mandar y ser obedecido, es decir en la sujeción del empleado a las órdenes del patrón para el óptimo desempeño de sus labores y dado que este término es genérico es de precisarse que en el ámbito burocrático se desprende lo que dispone el “artículo 44, fracción I, de la LFTSE que implica la sujeción del servidor público a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos del superior jerárquico para el óptimo desempeño del mismo”.

Bajo este contexto, consideramos que en materia burocrática la subordinación es un elemento esencial de la relación jurídica de trabajo que consiste en la sujeción del trabajador a las órdenes del superior jerárquico para el mejor desempeño del servicio, cabe aclarar que la doctrina no señala la subordinación como elemento de la relación laboral burocrática, probablemente porque los artículos 2º y 3º de la LFTSE no la señalan expresamente, en razón de que los preceptos citados le dan más relevancia al nombramiento, para considerar como trabajadores a quienes prestan el servicio; en razón de lo anterior es conveniente que el contrato mediante el cual ingresan a laborar los trabajadores-prestadores de servicios profesionales contratados por la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal sea equiparado al nombramiento y sean regulados en el artículo 8º de la LFTSE toda vez en la práctica realizan un trabajo personal y subordinado de lo que les debe ser reconocida su calidad de servidores públicos. Y este tipo de trabajadores-prestadores de servicios profesionales deben ser considerados como trabajadores para efectos de hacer cumplir sus derechos laborales por lo que esta solicitud merece una profunda atención por parte de los legisladores y al propio tiempo un absoluto respeto. Para alcanzar tal meta queda aún mucho por hacer y las autoridades gubernamentales para justificar su porte personal, esgrimen criterios de índole legal por lo que hoy seguimos amenazados por un sinnúmero de condicionantes donde priman categorías de ley, los trabajadores-prestadores de servicios profesionales están cooperando de forma activa y eficaz para que en esta sociedad se instaure la justicia.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México, 2002.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Cuarta edición. Porrúa. México, 1981.

AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México, 1982.

ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Cárdenas Editor. México, 2002.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa. México, 2003.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Ediciones Editor. México, 1999.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Sista. México, 1991.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Cárdenas Editor. México, 2002.

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionario Jurídico Temático de Derecho Laboral. Volumen 4. Oxford. México, 2002.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. Interamericana Editores. México, 2002.

LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 2005.

LIVELLARA, Carlos A. Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas Cuyo. Argentina. México, 1999.

MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Porrúa. México, 2002.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1983.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Novena edición. Tomo I. Porrúa. México, 1979.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel. Contratos Civiles. Porrúa. México, 2004.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Quincuagésima cuarta edición. Porrúa. México, 2007. Comentada y Revisada por Miguel Carbonell.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Trigésimo primera edición. Trillas. México, 2002.

Ley Federal del Trabajo. Quincuagésima primera edición. Sista. México, 2007.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tercera edición. Sista. México, 2007.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 12 de marzo de 2002.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Sista. México, 2004.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de Diciembre de 1998.

Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito el 28 de Diciembre de 2000, México, Distrito Federal.

Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial para el Distrito Federal el 28 de Septiembre de 1998.

Código Financiero para el Distrito Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación y en la Gaceta Oficial para el Distrito Federal el 31 de Diciembre de 1994.

Ley Impuesto Sobre la Renta. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Enero de 2002.

Código Civil para el Distrito Federal. Sista. México, 2005.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Raúl. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Sexta Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo, Heliasta. Argentina, 1998.

DE PINA, Rafael. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima quinta edición. Porrúa. México, 1988.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Octava edición. Porrúa. México, 1995.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 2001.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones mayo. México, 1981.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Diccionario Jurídico Harla de Derecho Burocrático. Volumen 5. Segunda edición. Oxford. México, 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Espasa - calpe. España, 2001.

JURISPRUDENCIA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. OCTAVA ÉPOCA INSTANCIA: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: VII-enero página: 509.

OTRAS FUENTES

Manual Administrativo de la Dirección General de Regularización Territorial del Gobierno del Distrito Federal. Dictamen 1027/ 2001. Enero 2001, México Distrito Federal.

Clave Social para la Integración al Desarrollo Urbano y la Promoción Social en la Estrategia de Regularización Territorial. Departamento del Distrito Federal. Dirección General de Regularización Territorial. Junio de 1994, México Distrito Federal.

Geoinformática Social: Una Metodología de Regularización Territorial. Departamento del Distrito Federal. Dirección General de Regularización Territorial. Junio de 1994, México Distrito Federal.