

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
PROFESIONALES Y LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALFREDO CHAMETLA QUITZEHUATL

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD



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.

Gracias a Dios.

Por permitirme ver un nuevo amanecer cada día e iluminar mi mente y el sendero de la vida.

A mi madre:

Lucía Quitzehuatl Cohetero.

Por haberme dado la vida, por tu inmenso amor, cariño y desvelos porque con tu ejemplo supiste indicarme el camino del trabajo, la honradez y el estudio.

Con amor y respeto infinito.

A mis hermanos:

Gregorio, Claudio Faustino, María Luisa, Julia, Fabián, Eustolia Margarita, Sofía, Patricio y José. De quienes he recibido su apoyo incondicional y cariño durante mis estudios y me alentaron en la realización de esta Tesis.

Les reitero mi cariño.

In memoriam a mi hermanito.

Félix Pablo.

Para él mi imperecedero cariño, porque aunque el sol brilla mi corazón permanece adolorido.

A todos mis:

Sobrinos y sobrinas, deseándoles que algún día lleguen a realizarse también como profesionistas. Nunca es tarde para alcanzar la meta deseada. Con todo mi cariño.

In memoriam.

A mis abuelos maternos.
Macedonio y Raymunda.

A mis tíos.

José Dolores y Andrés.
A todos ellos les dedico esta Tesis,
como póstumo homenaje.

A mi esposa:

Gloria Emma.
Compañera de mi vida,
por su cariño, paciencia
y comprensión.

A mi hijo:

Alfredo Jesús.
Porque eres la energía que
fortalece mi destino.
Esencia de mi ser.
Consuelo a mi tristeza.
Razón para esforzar el futuro.
Te quiero.

A la Universidad Nacional Autónoma de México. Fuente inagotable del saber.
Y a la **Facultad de Derecho.**

Por darme la oportunidad de adquirir los conocimientos básicos en sus aulas para poder ser un profesional del derecho.

Al Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y su Director.

Lic. Porfirio Marquet Guerrero.

Por su gran entrega y profesionalismo en la dirección de tan importante Seminario, por ser forjador de nuevos profesionales del derecho y por haber colaborado en la culminación de esta Tesis.

Con respeto y gratitud.

A la Licenciada: Verónica Ramírez Rivas, por su valiosa colaboración y apoyo en la revisión de este Trabajo.

Respetuosamente gracias.

Al Honorable Jurado.

A mi asesor:

Lic. Manuel Gutiérrez Natividad.

Con admiración y respeto.

Por su tiempo, paciencia, apoyo y consejos, sin los cuales no hubiera terminado esta Tesis.

Por siempre agradecido.

A todos mis maestros:

Quienes noblemente me proporcionaron los conocimientos elementales y compartieron sus experiencias profesionales.

Al Lic. Luis Reyna Gutiérrez.
Por su invaluable amistad y apoyo que siempre me ha brindado.

**A Todas aquellas personas,
compañeros y amigos:**

Que de alguna manera me alentaron durante mis estudios.

A Nancy, Aurora Berenice, Elizabeth y Antonio, por su amistad y apoyo que me brindan en el litigio.

**ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
PROFESIONALES Y LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS.**

ÍNDICE

	Páginas.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. EL Derecho del Trabajo.....	1
1. 2. La Relación de Trabajo.....	5
1. 2.1. El Trabajador.....	9
1. 2. 2. EL Patrón.....	11
1. 2. 3. La Subordinación.....	13
1. 2. 4. El Salario.....	16
1. 3. El Contrato Individual de Trabajo.....	18
1. 3. 1. Elementos Esenciales.....	22
1. 3. 1. 1. El Consentimiento.....	22
1. 3. 2. 2. El Objeto.....	26
1. 3. 2. Requisitos de Validez.....	28
1. 3. 2. 1. La Capacidad.....	29
1. 3. 2. 2. Libertad del Consentimiento.....	32
1. 3. 3. 3. La Licitud.....	35
1. 3. 4. 4. La Forma.....	38
1. 4. Las Condiciones Generales de Trabajo.....	42
1. 4.1. Jornada de Trabajo.....	44
1. 4. 2. Días de Descanso.....	46
1. 4. 3. Vacaciones.....	49
1. 4. 4. Salario.....	51

1. 4. 5. Aguinaldo.....	53
1. 5. El Derecho Burocrático.....	55
1. 6. La Relación Jurídica de Trabajo	58
1. 6.1. Elementos de la Relación Jurídica de Trabajo.....	61
1. 6. 2. El Titular.....	61
1. 6. 3. El Trabajador al Servicio del Estado.....	64
1. 6. 4. El Nombramiento.....	67
1. 6. 5. La Subordinación.....	70
1. 6. 6. La Lista de Raya.....	71
1. 6. 7. El Sueldo o salario	76
1.7. El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	79
1.7.1. Elementos de Existencia.....	83
1.7. 1. 1. El Consentimiento.....	83
1.7. 2. 2. El Objeto.....	85
1. 7. 2. Requisitos de Validez.....	87
1. 7. 2. 1. La Capacidad.....	87
1. 7. 2. 2. Libertad del Consentimiento.....	92
1. 7. 2. 3. La Forma.....	92
1. 7. 2. 4. La Licitud.....	94
1. 8. El Servidor Público.....	96

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO.

2. 1. Antecedentes Internacionales.....	101
2. 2. 2. En Atenas y Esparta.....	102
2. 2. 3. En la Edad Media.....	105
2. 2. 4. Alemania.....	108
2. 2. 5. España.....	109
2. 2. 6. Francia.....	112
2. 2. 7. Inglaterra.....	114

2. 2. 8. Italia.....	116
2. 2. 9. Argentina.....	118
2. 2. 10. Brasil.....	123
2. 2. 11. Estados Unidos de América.....	126
2.3. Antecedentes Nacionales Remotos.....	129
2. 3. 1. Época Colonial.....	131
2. 3. 2. Época Independiente.....	136
2.4. Antecedentes Recientes.....	143
2. 4. 1. El Servidor Público en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	143
2. 4. 2. Primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.....	146
2. 4. 3. Reformas del Estatuto de los Servidores Públicos de 1941.....	150
2. 4. 4. Adición del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional de 1960.....	152
2. 4. 5. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional de 1963.....	154
2. 4. 6. Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1983.....	161

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

3. 1. El Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.....	169
3. 2. La Ley Federal del Trabajo.....	177
3.3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.....	184
3. 4. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.....	188
3. 5. La Ley de Profesiones.....	195
3. 6. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	198
3. 7. El Código Civil para el Distrito Federal.....	201

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

4. 1. El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y la Relación Jurídica de Trabajo de los Servidores Públicos.....	218
4. 2. Elementos Característicos del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	234
4. 2. 1. Ausencia del Elemento Subordinación.....	234
4. 2. 2. Pago de Honorarios.....	235
4. 3. Obligación Fiscal.....	235
4. 4. Efectos del Contrato y Obligaciones.....	236
4. 4. 1. Obligaciones del Profesor.....	236
4. 4. 2. Prestar el Servicio Personalmente.....	238
4. 5. Obligaciones del Cliente - Estado.....	238
4. 5.1. Pagar los Honorarios.....	240
4. 6. Encubrimiento de la Relación Jurídica de Trabajo en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	243
4. 7. Propuestas Generales de Reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	247
Conclusiones.....	253
Bibliografía.....	256

INTRODUCCIÓN

El contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios, es aquel acuerdo de voluntades en que una persona, denominada profesionista, se obliga con otra, llamada cliente, a prestarle determinados servicios especiales y calificados, técnicos o profesionales, mediante el pago de una retribución convenida, denominada honorarios.

En las dependencias del Estado suele utilizarse éste instrumento jurídico, en forma simulada para contratar trabajadores o servidores públicos, argumentando que por ese hecho no generan derechos laborales.

Lo cual consideramos incorrecto, inequitativo e injusto, en razón de que no se cumplen a cabalidad los requisitos de dicho contrato, toda vez que estos prestadores de servicios profesionales no realizan su trabajo en forma independiente, inclusive son contratados sin tener los conocimientos profesionales o técnicos, toda vez que no cuentan con el título profesional y son sometidos a una jornada de trabajo, realizando sus labores en forma subordinada contrariamente a lo que distingue al contrato de prestación de servicios profesionales.

Con todo, cuando es rescindido su contrato de honorarios o al término del mismo, se presentan los siguientes eventos:

Los titulares de las dependencias e instituciones del Estado, les dicen que en vista de que no generaron derechos no procederá su demanda y en caso de que demanden no prosperará y si lo hacen serán boletinados para que no los contraten en otras dependencias o instituciones del gobierno, y cuando quieren evitar una rescisión se les intimida para que presenten su renuncia voluntaria o en su caso, al término del contrato ya no les otorgan otro, sin explicación alguna, pasando por alto que en realidad no desempeñaron sus labores o servicios públicos mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, sino que en realidad prestaron un

servicio público, en virtud de una relación jurídica de trabajo burocrático a la que se le debe aplicar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por consiguiente, y a efecto de solucionar la situación que se menciona en supralineas, se propone que cuando un trabajador considere que no ha prestado sus servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, en caso de rescisión o terminación de éste, podrá acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar la nulidad de dicho contrato, así como las prestaciones que, a su juicio, tiene derecho. Ante lo cual, el juzgador deberá de estudiar y analizar la demanda planteada, así como los documentos y pruebas ofrecidas, a efecto de corroborar si realmente se celebró un contrato de prestación de servicios profesionales, o si existió una relación jurídica de trabajo, siendo deber del juzgador, llevar el estudio y análisis referido, aún cuando el demandante no lo haya solicitado expresamente y en caso de que el juzgador concluya que existió una relación jurídica de trabajo, determinará que se paguen retroactivamente todas las prestaciones laborales al demandante y, de ser procedente, ordenará la inamovilidad o basificación a favor del trabajador, en términos del artículo 6º de esta Ley.

Razón por la cual, consideramos que las mencionadas propuestas sean insertadas, mediante la reforma respectiva, al artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresamente.

Ahora bien, para la realización del presente trabajo de investigación, nos hemos apoyado en los métodos siguientes:

El Método Deductivo, es mediante el cual se utilizan los conocimientos o principios básicos con el fin de formular afirmaciones, partiendo de lo general a lo particular, toda vez que del estudio de los conceptos generales de nuestra materia, así como del tema que se planteó, concluimos a una propuesta específica de solución al problema estudiado.

El Método Analítico, conforme al cual se realiza el estudio de las semejanzas, diferencias, relaciones o afinidades entre objetos distintos, para determinar sus características que permitan distinguirlos de otros, ya que analizamos en cada una de sus partes las definiciones relativas al tema de tesis.

El Método Comparativo, en virtud de que emitimos nuestro punto de vista en forma cotejada de las definiciones vertidas en el Capítulo I.

El Método Histórico, consiste en el conocimiento o aproximación de los hechos pretéritos, a fin de conocer sus causas y consecuencias, que permiten entender situaciones o hechos presentes o futuros; toda vez que nos referimos a los hechos pretéritos de nuestro tema de tesis como, historia, legislación y leyes de nuestra materia en el Capítulo II.

El Método Jurídico, es el camino que se sigue para llegar a un fin, lleva implícito el análisis combinado de: la teoría del derecho formulado por estudiosos del área, la doctrina, la ley, las jurisprudencias formuladas por autoridades jurisdiccionales que en ocasiones llegan a constituir jurisprudencia y el estudio de fenómenos sociales o desempeño de la conducta humana. En vista de que realizamos un estudio de las leyes que tienen relación con nuestro objeto de estudio, para llegar a una solución adecuada al planteamiento del problema, llevadas a cabo por estudiosos de nuestra materia; asimismo, analizamos las leyes, las ejecutorias dictadas por las autoridades jurisdiccionales relacionadas con nuestro tema, en el Capítulo III.

El Método Hermenéutico, que trata de la interpretación de las normas que lo constituyen. En razón de que llevamos a cabo en el Capítulo III una interpretación jurídica de las normas relativas al contrato de prestación de servicios profesionales y la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos. Lo cual nos sirvió de base para sustentar la propuesta de solución del tema planteado en el Capítulo IV.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

En el presente trabajo de tesis abordaremos el problema común que hoy en día enfrentan los trabajadores, denominados servidores públicos, quienes mantienen una relación jurídica de trabajo con el Estado a través de un contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios. Desafortunadamente, esta figura del Derecho Civil durante años se ha utilizado para violar los derechos que consagra nuestra Constitución, lo cual se ha convertido en un problema jurídico y social.

Iniciaremos el presente capítulo con las definiciones generales de derecho del trabajo, por lo que se refiere al primer inciso capitular, es necesario definir la palabra derecho, así como el vocablo trabajo, desde el punto de vista etimológico y jurídico, para posteriormente definir que se entiende por derecho del trabajo. De modo que citaremos algunas definiciones de algunos diccionarios y doctrinarios de la materia, así como la Ley Federal del Trabajo y una vez planteadas dichas definiciones, haremos un estudio analítico comparativo, para llegar a una conclusión y poder dar nuestra definición.

1. 1. Derecho del Trabajo.

El vocablo derecho, según el **Diccionario de la Lengua Española** dice que proviene del latín. “**Directus**, directo”. En otra acepción define, Recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro.”¹ Por lo tanto, de esta definición etimológica entendemos que la palabra derecho nominalmente significa, lo que esta directo, recto, es decir, se refiere a algo que no está torcido.

Por otra parte, para nosotros derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana en sociedad.

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Espasa - Calpe. España, 2001. Pág. 751.

Ahora bien, después de plantear la definición del vocablo derecho desde el punto de vista etimológico, nominal y jurídico en el presente inciso capitular, abordaremos la definición de la palabra trabajo.

En este orden de ideas, en el **Diccionario de la Lengua Española** se apunta, que el vocablo trabajo proviene del latín “**tripalium** de **tripaliári.**”² Por lo tanto, de la definición etimológica señalada, comprendemos que la palabra trabajo proviene del latín: **tripalium**, aparato para sujetar las caballerías y **tripaliári**, de trabajar voz formada de **tripali**, algo de tres palos.

Por otro lado, en el **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual** leemos, que el término trabajo “proviene de **trabs, trabis: traba**; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre”.³ Por lo tanto, de la definición citada, comprendemos que trabajo etimológicamente es algo que traba hacer una cosa.

En otra acepción, de la palabra trabajo el **Diccionario de la Lengua Española** de forma gramatical agrega, que trabajo es el:” Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.⁴ Por lo tanto, de la definición preinserta entendemos que, nominalmente la palabra trabajo es, el esfuerzo humano aplicado para la producción de la riqueza; porque en efecto para realizar cualquier trabajo se aplica un cierto esfuerzo con la finalidad de crear bienes y servicios para satisfacer las necesidades del hombre.

En este contexto, podemos decir que, trabajo es toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Pues bien, una vez planteadas las definiciones en torno a la palabra derecho así como del vocablo trabajo, a continuación analizaremos algunas

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 2203.

³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Sexta Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá y Castillo, Heliasta. Argentina, 1998. Pág.130.

⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 2204.

definiciones de lo que se refiere al derecho del trabajo desde el punto de vista jurídico, en virtud de que es nuestro objeto a definir en el presente inciso capitular.

Al respecto, el **Diccionario de Derecho del Trabajo** agrega que el Derecho del Trabajo.”Es el conjunto de principios, Instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”⁵

Por lo tanto, de la definición antes anotada comprendemos que el derecho del trabajo es el conjunto de leyes, normas e Instituciones, que pretenden realizar la justicia en las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales del trabajo.

Por su parte, el maestro **Alberto Briceño Ruiz** afirma que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de esto últimos “.⁶

En análisis de la definición preinserta entendemos que el autor citado considera que derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto:

- El equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador.
- Mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los trabajadores.

⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo Primera Edición. Porrúa. México, 2001. Pág.68.

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. Pág.24.

Por otro lado, el maestro **José Dávalos** define al derecho del trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁷

Así que, del análisis de la presente definición se desprende que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto:

- El equilibrio y la justicia social
- en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, en comparación de las definiciones referidas entendemos que **Alberto Briceño** considera al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio es decir, la igualdad de derechos y obligaciones entre el patrón y trabajador mediante la garantía de sus derechos básicos consagrados en dichas normas jurídicas a favor de los trabajadores. Mientras que, el maestro **José Dávalos** agrega que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que pretenden el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones para conseguir la justicia social entre ellos.

En conclusión entendemos, que dichos autores coinciden en que el derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio, e igualdad en las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, para conseguir la justicia social.

Bajo esta perspectiva, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, determina:

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

⁷ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México, 2000. Págs. 39 y 40.

Por lo tanto, pensamos que el derecho del trabajo es, el conjunto de normas e instituciones jurídicas, que tienden a regular el equilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, para lograr la justicia social.

Pues bien, después de haber analizado las definiciones relacionadas al derecho del trabajo, continuamos con el estudio de lo que se entiende por relación de trabajo, en razón de que es una institución fundamental en nuestra materia, en la cual intervienen dos sujetos; trabajador y patrón, cuyas definiciones abordaremos más adelante, por ahora iniciaremos nuestro inciso capitular con el estudio de la definición del vocablo relación desde el punto de vista etimológico y posteriormente el término relación de trabajo en materia jurídica, en virtud que es nuestro objeto a definir.

Por consiguiente, citaremos las definiciones de algunos diccionarios y doctrinarios de derecho del trabajo así como la Ley de la materia, y una vez planteadas dichas definiciones haremos un estudio analítico comparativo, para llegar a una conclusión y poder proponer nuestra definición.

1. 2. La Relación de Trabajo.

En cuanto, al término relación, el Diccionario de la Lengua Española dice que “proviene de la voz latina **relatio,-onis**. Conexión, correspondencia, comunicación trato, de alguien con otra persona”.⁸ Por lo tanto, de la definición etimológica referida entendemos que el vocablo relación nominalmente significa unión, comunicación de alguien, o de una persona hacia otra.

Por otro lado, el **Diccionario Para Juristas** señala que la relación de trabajo “es la que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un

⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 1935.

contrato de trabajo “.⁹ Por lo tanto, de la presente definición comprendemos que la relación laboral se origina por el mero hecho de que una persona preste un trabajo personal subordinado a otra, independientemente de que exista un contrato de trabajo.

Por su parte, **Roberto Muñoz** refiere que la relación de trabajo es “el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí”.¹⁰

En análisis de la definición mencionada consideramos que la relación de trabajo es:

- El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes
- otorgados e impuestos por las normas laborales,
- con motivo de la prestación del trabajo subordinado,
- recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí.

En este contexto, **Mario de la Cueva** afirma que la Relación de Trabajo “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley - de sus normas supletorias”.¹¹

En resumen de la definición preinserta, la relación de trabajo es:

⁹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Primera Edición. Ediciones Mayo, México. 1981. Págs. 1165 y 1166.

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera Edición. Porrúa. México, 1983. Pág. 44.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 2001. Pág. 187.

- Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen,
- en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, Integrado por los principios, instituciones y
- normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos Ley, y de sus normas supletorias.

En comparación de las definiciones de los autores antes citados, advertimos que para **Roberto Muñoz** la relación de trabajo es el vínculo constituido por la congerie es decir, por la acumulación de derechos y obligaciones impuestos por la normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, entre patrones y trabajadores. Mientras que **Mario de la Cueva** afirma que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el hecho de prestar un trabajo personal subordinado, independientemente de cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contrato colectivos y contratos - Ley y de sus normas supletorias, es decir, el trabajador por el sólo hecho de prestar un trabajo subordinado se generan derechos y obligaciones que le van ha beneficiar independientemente del acto o causa que haya dado origen, en razón de que se aplica la Ley de manera imperativa, dicho trabajador ya está protegido por el estatuto laboral.

Bajo esta perspectiva, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

“**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”.

En conclusión de las definiciones citadas, podemos decir que la relación de trabajo es el vínculo jurídico de derechos y obligaciones que se genera entre el trabajador y el patrón, por el sólo hecho de prestar un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario independientemente del acto que le haya dado origen.

Pues bien, después de estudiar la definición de la palabra relación de trabajo, a continuación iniciaremos nuestro inciso capitular, con el estudio del tema trabajador.

1. 2. 1. El Trabajador.

El término trabajador, según el **Diccionario Jurídico Laboral**, proviene de la voz latina “*tripaliare*”.¹² Por lo tanto, de la definición etimológica advertimos que trabajador es la persona física que se ocupa en cualquier actividad física o intelectual.

Por otra parte, el **Diccionario de Derecho Usual** define que trabajador es, “el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre”.¹³

¹² ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 2002. Pág.322.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. Décima Primera Edición. Heliasta. Argentina, 1996. Pág.253.

Para **Roberto Muñoz**, trabajador es “la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado”.¹⁴

De modo que, según la definición en cita trabajador es:

- La persona física que libremente presta a otra
- un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado.

Por otro lado, **Alberto Briceño Ruiz** expone que trabajador es, “la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado”.¹⁵

Por lo tanto, el autor citado considera que trabajador es:

- La persona física que presta a otra física o moral,
- un servicio personal subordinado.

En confrontación con las definiciones apuntadas por los tratadistas, referidos nos percatamos que el primero aporta tres elementos importantes en el derecho del trabajo como son: libertad, licitud y remuneración. Ahora bien, de la idea anterior consideramos que la libertad se refiere a que el trabajador presta su trabajo de forma libre, por voluntad propia y respecto a la licitud se refiere a que, el trabajo que va a prestar el trabajador debe ser lícito. Asimismo, encontramos que señala al elemento remuneración, que es la contraprestación que debe recibir el trabajador por su trabajo prestado el cual se traduce en el salario, es menester recalcar que el salario no es un elemento importante en el concepto trabajador. En tanto que, el segundo aporta los mismos elementos que se utilizaban en la definición de trabajador de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es decir, la palabra

¹⁴ MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 19.

¹⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 138.

servicio, en lugar de trabajo, omite el término remuneración, que es el salario que va recibir el trabajador por sus servicios; sin embargo pensamos que ambos autores mencionan el término subordinación, elemento característico importante en la relación laboral.

En este contexto, el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, prevé:

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

Del estudio de las definiciones preinsertas, consideramos que trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario en dinero. Con esta definición consideramos que nuestro objeto de estudio abarca todos los elementos que debe contener la definición de trabajador.

Una vez analizado el tema del trabajador a continuación abordaremos el estudio de la definición de la palabra patrón en el siguiente inciso capitular.

1.2.2. El Patrón.

Según el Diccionario de la Lengua Española, el vocablo patrón proviene del latín “**Patronus**. Defensor, protector”.¹⁶ Por lo tanto, de la definición etimológica, comprendemos que la palabra patrón significa defensor.

Al respecto, en el **Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, se apunta que “Patrón es la persona que dirige una embarcación. Empleador quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial”.¹⁷

¹⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.1703.

¹⁷ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina, 1983. Pág.153.

Por otra parte, **Néstor de Buen Lozano** expone que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.¹⁸

En análisis de la presente definición, tenemos que patrón es:

- Quien puede dirigir la actividad laboral.
- de un tercero que trabaja en su beneficio
- mediante retribución.

Bajo este contexto, **Alberto Briceño** dice que “Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores”.¹⁹

Así que, conforme a la definición citada patrón es:

- La persona física o moral que recibe el beneficio de
- la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

En confrontación con las definiciones precitadas, nos percatamos que **Néstor de Buen** considera que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución, aquí se refiere a una dirección de un sujeto que trabaja para su beneficio pagándole una retribución que se traduce en salario, por lo que creemos que lo más importante de esta definición es la retribución que se le debe pagar al trabajador por sus servicios prestados. Mientras que, **Alberto Briceño Ruiz** considera el término “recibir” en lugar de referirse a la palabra utilizar, no contempla la contraprestación; es decir, el salario que debe proporcionar el patrón al trabajador por su trabajo es la

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México, 1997. Pág. 502.

¹⁹ Ibidem. Pág. 155.

diferencia que existe entre esto dos autores en virtud que el primero si contempla dicha retribución y el segundo no.

En este orden de ideas, el artículo 10 de la Ley Federal Trabajo, establece:

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

En resumen de las definiciones señaladas, pensamos que patrón, es la persona física o moral que utiliza el servicio o trabajo de uno o varios trabajadores en forma subordinada, mediante el pago de un salario.

Después de estudiar y analizar las diferentes definiciones del término patrón, a continuación abordaremos el tema de la subordinación en virtud de que consideramos que es otro de los elementos importantes en la relación de trabajo.

1. 2. 3. La Subordinación.

En lo relativo, al vocablo subordinación, el **Diccionario de la Lengua Española** dice que proviene “del latín **subordinatio**, - **onis**”.²⁰ Por lo tanto, etimológicamente subordinación significa. Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.

En el mismo sentido, el **Diccionario Jurídico Mexicano** añade que, la palabra subordinación proviene de la voz latina “**subordinationis**, acción de subordinar de *sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.*” En otra acepción explica que. “Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa”.Continua explicando que “los sinónimos obediencia jerárquica de calidad

²⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 2100.

dependencia y sumisión, es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las ordenes de otra”.²¹

Al respecto, **Miguel Bermúdez Cisneros** apunta que “Por subordinación se entiende el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador “. ²²

De la presente definición nos percatamos que subordinación es:

- El poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo,
- Para dictar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y,
- en correlación el trabajador tiene el deber de obediencia,
- para la realización del trabajo, asume su propia responsabilidad.

Sobre el mismo tema en estudio, **Mario de la Cueva** afirma que “Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”. ²³

²¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. Revisada y aumentada. Porrúa. México, 1997. Pág. 3001.

²² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 1978. Pág. 37.

²³ Ibidem. Pág. 203.

En torno a la definición citada, observamos que la subordinación de una manera general es:

- La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón,
- en virtud de la cual el primero está obligado en la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo,
- para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Comparando las definiciones preinsertas, tenemos que para **Miguel Bermúdez Cisneros** subordinación es, el poder adquirido por el patrón a través de una relación de trabajo para dictar ordenes en cuanto a las condiciones generales de trabajo, es decir, el modo tiempo en que se debe de realizar el trabajo convenido y en correlación, el trabajador tiene el deber de obediencia, para la realización de su trabajo bajo su propia responsabilidad. Lo que nos parece importante en virtud de que la subordinación es otro elemento característico de la relación laboral. En tanto que, **Mario de la Cueva** considera que la palabra subordinación se origina por la relación jurídica de trabajo que se crea entre el trabajador y patrón, el cual él primero se obliga a la prestación del trabajo y él segundo tiene la facultad de dar las instrucciones para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Luego entonces, entendemos que la palabra subordinación, es un vínculo jurídico que se crea por la relación laboral entre el trabajador y el patrón, elemento indispensable en el contrato de trabajo, en donde el trabajador se somete por su propia voluntad a las órdenes del patrón, obedeciendo sus órdenes para la realización del trabajo convenido a cambio de un salario en dinero durante la jornada laboral.

En este contexto, el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII., establece las obligaciones de los trabajadores respecto de los lineamientos a seguir en relación al trabajo entre, ellas la contenida en la fracción III, que a la letra determina:

“**Artículo 134.**- Son obligaciones de los trabajadores:

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

Por lo tanto, de las definiciones antes vertidas podemos decir, que la subordinación es la facultad de mando del patrón, cuando se origina la relación laboral entre el patrón y el trabajador, en el cual el primero tiene la facultad de mando para dar ordenes, para que se lleve a cabo el trabajo convenido y el segundo tiene el deber de obediencia, a cambio de un salario en dinero durante la jornada de trabajo.

A continuación definiremos otro elemento en la relación de trabajo, como es el salario.

1. 2. 4. El Salario.

Al respecto, el Diccionario de la lengua Española explica que el salario proviene del latín “**salarium**, de sal”.²⁴ Por lo tanto, entendemos que el vocablo salario etimológicamente significa sal.

En el mismo sentido, el **Diccionario Para Juristas** agrega que “Salario proviene del latín. **Salarium**, de sal. Estipendio, remuneración de un trabajo o servicio”. En otra acepción dice: que es la “Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales”.²⁵

²⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.2010.

²⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ob. Cit. Pág.1217.

Para, **Baltasar Cavazos Flores** “el salario es precisamente la contraprestación del trabajo”.²⁶

Así que, según la citada definición, salario es:

- La contraprestación del trabajo.

Por otra parte, **Mario de la Cueva** afirma que “el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²⁷

En conclusión de la definición referida creemos que, salario es:

- La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo,
- con el fin de que pueda conducir su existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o
- una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

En comparación de las definiciones preinsertas, tenemos que **Baltasar Cavazos** cita un elemento importante que es precisamente la contraprestación por el trabajo prestado; sin embargo nos percatamos que omite a los sujetos patrón y trabajador entre quienes se van a realizar dicha contraprestación. Mientras que, **Mario de la Cueva** considera, que el salario es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo que asegure a él y a su familia una existencia decorosa que corresponda a la dignidad de la persona humana.

²⁶ CAVAZOS, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 2004. Pág. 146.

²⁷ Ibidem. Pág. 297.

Bajo esta perspectiva, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“**Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Por tanto, consideramos que salario es la retribución en dinero que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo prestado.

Después de haber analizado las definiciones referidas, en relación al vocablo salario, continuamos con el estudio del Contrato Individual de Trabajo.

1. 3. El Contrato Individual de Trabajo.

En relación al vocablo contrato **El Diccionario Jurídico Mexicano** expone que “Contrato proviene de la voz latina **contractus** derivado a su vez del verbo **contraere**, concertar”.²⁸ Por lo tanto. De la presente definición etimológica entendemos que contrato significa concertar.

En el mismo sentido, el **Diccionario de Derecho del Trabajo** dice que, el contrato individual de trabajo es, “el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual, el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función, o a consecuencia del servicio realizado”.²⁹

Por otro lado, **J. Jesús Castorena** apunta que el contrato de trabajo es “el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero”.³⁰

²⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Tercera Edición. Porrúa. México, 1999. Pág. 691.

²⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág.53.

³⁰ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Fuentes Impresoras. México, 1959. Pág. 57.

Conforme a la definición precitada, el contrato individual de trabajo es:

- El convenio por el que una persona se obliga a prestar sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra,
- a cambio de una remuneración en dinero.

Por su parte, **Francisco de Ferrari** afirma que “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”.³¹

Así entonces, el contrato de trabajo es, aquel por el cual:

- Una persona se obliga a trabajar,
- bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes,
- recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Confrontando las definiciones de los doctrinarios citados, apreciamos que **J. Jesús Castorena** considera al convenio, como el contrato de trabajo, por medio del cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales bajo la dirección de otra a cambio de una retribución en dinero. Definición que nos parece importante en virtud que el convenio se origina por un acuerdo de voluntades que dan origen a un conjunto de derechos y obligaciones que forman parte de la relación jurídica de trabajo.

En este sentido, el tratadista referido menciona la obligación del trabajador de prestar un trabajo bajo la dirección de otro sujeto que viene siendo el patrón, quien a su vez se obliga al pago de una remuneración en dinero al trabajador. Cabe señalar, que una de las características del contrato individual de trabajo, es la obligación que tiene el trabajador de prestar su trabajo o servicio en

³¹ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda Edición. Depalma. Argentina, 1977. Pág. 73.

los términos convenidos para ello personalmente y no otra persona, lo cual forma parte de la naturaleza de la relación laboral. Otro elemento característico de esta definición, es la que se refiere a la retribución en dinero, que recibe el trabajador por su trabajo prestado, a esta contraprestación se le denomina salario en dinero. En tanto que, la definición de **Francisco de Ferrari**, es parecida a la legal, en razón de que considera que el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a trabajar bajo las ordenes y dependencia de otra recibiendo una retribución en dinero.

De lo que, se desprenden dos características del contrato de trabajo, a saber:

La primera es la obligación de un sujeto denominado trabajador de prestar su trabajo bajo la dependencia de otro denominado patrón, y la segunda es cuando el otro sujeto denominado patrón se obliga al pago de una retribución que es la contraprestación en dinero traducida en el salario.

Por lo tanto, concluimos que ambos doctrinarios coinciden en que el contrato de trabajo se origina por un acuerdo de voluntades entre las partes trabajador - patrón, en el que una persona se obliga a prestar un trabajo y la otra al pago de una retribución en dinero; sin embargo, se olvidan del elemento subordinación, en razón de que en el contrato individual de trabajo se origina la relación laboral, en la cual se desprenden derechos y obligaciones para las partes que intervienen en dicho contrato, por lo que, creemos que es una de las fuentes que dan origen a la relación laboral y esta surte sus efectos legales, independientemente de que se lleve a cabo o no la prestación del servicio, en virtud de que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por otro lado, cabe destacar que en nuestra materia, no es necesario que exista el contrato por escrito, simplemente con que el trabajador preste el trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral a cambio de un salario en dinero, se originan derechos y obligaciones, para ambas partes; no

obstante para su protección, es importante que ambas partes realicen el contrato por escrito, esta omisión es responsabilidad del patrón.

En este contexto, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

“**Artículo 20.-** Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Ahora bien, después de haber estudiado las definiciones preinsertas de lo que se entiende por contrato individual del trabajo, podemos presentar nuestra definición del contrato individual de trabajo, al tenor siguiente: se entiende por contrato individual de trabajo, el acuerdo de voluntades entre una persona física que se le denominara trabajador y otra persona física o moral denominada patrón, en virtud del cual el primero se obliga a prestar un trabajo personal subordinado y el segundo al pago de un salario en dinero, en los términos y condiciones convenidas.

Una vez que hemos estudiado las definiciones del contrato individual del trabajo, ahora abordaremos el estudio de los elementos esenciales del mismo.

1. 3. 1. Elementos Esenciales.

En lo referente a la palabra elementos, el **Diccionario de la Lengua Española** apunta que el vocablo elemento proviene del latín “Elementum”. En otra acepción gramatical explica, “Fundamento, móvil o parte integrante de algo.”³² Por lo tanto, de la definición citada entendemos por elementos a la parte integrante de algo o de alguna cosa.

³² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 872.

Así entonces, la palabra elemento significa parte integrante de algo; por lo que siguiendo con nuestro objeto de estudio en el presente inciso capitular, ahora abordaremos el tema denominado los elementos esenciales del contrato individual del trabajo a saber son: el Consentimiento y el Objeto Posible.

1. 3. 1. 1. El Consentimiento

El vocablo consentimiento, según el **Diccionario de la Lengua Española** expone, que proviene de la voz latina "**Consentire**". En otra acepción nominal leemos que es la. "Manifestación de voluntad, expresa o tácita, por la cual un sujeto se vincula jurídicamente".³³ Por lo tanto, entendemos que la palabra consentimiento proviene de la voz latina **consentire** y nominalmente significa consentir, o permitir que se haga alguna cosa.

En este sentido, el **Diccionario Para Juristas** dice que el consentimiento se refiere a la "Conformidad de voluntades entre los contratantes, o sea entre la oferta y su aceptación, principal requisito de un contrato".³⁴

Al respecto, **Néstor de Buen** enfatiza que el Consentimiento es, "el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo". Asimismo, añade que "El consentimiento se manifiesta, en el contrato de trabajo de dos maneras: expresamente, cuando las partes en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones; tácitamente, cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación, la prestación del servicio subordinado y el pago de un salario".³⁵

Así entonces, conforme a dicha definición el consentimiento es:

³³ Ibidem. Pág. 629.

³⁴ Ibidem. Pág. 305.

³⁵ Ibidem. Pág. 537.

- El acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo y que se manifiesta, en el contrato de trabajo de dos maneras:
- expresamente, cuando las partes en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones;
- tácitamente, cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación,
- de la prestación del servicio subordinado y el pago de un salario.

Por otro lado, **José Dávalos** afirma que el consentimiento es, “la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios”.³⁶

En resumen de la definición citada, el consentimiento es:

- La manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato.
- Puede ser expreso o tácito.
- El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito o verbalmente en donde constan las condiciones de trabajo.
- El segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato pero, se llevan a cabo ciertos hechos que demuestran que se ha permitido la prestación del servicio.

En confrontación con las definiciones antes descritas, tenemos que el tratadista **Néstor de Buen Lozano**, considera que el consentimiento es, el

³⁶ Ibidem. Pág. 104.

acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo y que se manifiesta, en el contrato de trabajo de dos maneras:

1.- Expresa, cuando las partes en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones de trabajo.

2.- Tácita, cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación de las condiciones de trabajo que son a saber: Por parte del trabajador la prestación del trabajo personal subordinado y por parte del patrón el pago de un salario.

Así entonces, nos percatamos que el autor citado omite la exteriorización del consentimiento; sin embargo, aporta los elementos importantes del contrato, como es, el acuerdo de voluntades de los sujetos contratantes para constituir una relación individual de trabajo. En tanto que para, el catedrático **José Dávalos**, el consentimiento es, la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, puede ser de dos formas, expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito o verbalmente en donde constan las condiciones de trabajo y, el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato pero, se llevan a cabo ciertos hechos que demuestran que se ha permitido la prestación del trabajo.

En conclusión de las definiciones anotadas, pensamos que el consentimiento en materia laboral, es la exteriorización del acuerdo de voluntades entre las partes contratantes para constituir una relación individual de trabajo, donde el trabajador se compromete ha prestar el trabajo personal subordinado y el patrón se obliga ha pagar el salario en dinero, es decir, la manifestación entre la oferta y la aceptación, la cual puede ser verbal, escrita o tácita.

En este orden de ideas, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, determina:

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

Por consiguiente, de las definiciones preinsertas podemos deducir, que el consentimiento, es la exteriorización de la manifestación del acuerdo de voluntades entre los sujetos contratantes trabajador – patrón, para que se origine el contrato de trabajo o la relación individual de trabajo. La cual puede ser expresa, es decir, de forma verbal, escrita o tacita, para que surjan derechos y obligaciones para ambas partes. El primero es prestar el trabajo personal subordinado y el segundo el de pagar un salario en dinero. Estos son los elementos característicos del contrato individual de trabajo que nos parecen importantes en esta materia.

1.3. 2. 2. El Objeto.

La palabra objeto, según el Diccionario de la **Lengua Española** apunta que, “proviene de la voz latina **objetus** “ por lo tanto, de la presenta definición etimológica entendemos que la palabra objeto significa fin o intento de alguna cosa “. ³⁷

En torno al mismo tema, el **Diccionario Jurídico Laboral** añade que el vocablo objeto proviene del latín “**objetum**”. Lo que está colocado delante. Cosa materia y sujeto de una ciencia fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación”. ³⁸

En otra definición, **Dionisio J. kaye** considera, que “el objeto de la relación de trabajo y del contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte, y el pago del salario por la otra; en materia laboral no podrá existir otro objeto directo del contrato”. ³⁹

³⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.1602.

³⁸ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 223.

³⁹ KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda. Edición. Themis. México, 1977. Pág.42.

Acorde con la mencionada definición, el objeto de la relación de laboral en el contrato de trabajo es:

- La prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte,
- y el pago del salario, por la otra;

De igual forma, **José Dávalos** Explica que “El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y

II. Por parte del patrón, el objeto directo, consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario”.⁴⁰

Confrontando las definiciones que anteceden, entendemos que **Dionisio J. Kaye** considera que el objeto de la relación y del contrato de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado, por una parte, y el pago del salario por la otra; en materia laboral no podrá existir otro objeto directo del contrato. De manera que, el autor antes referido toma en cuenta dos obligaciones de las partes contratantes que son a saber: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago del salario; sin embargo no especifica quienes son las partes contratantes, que en este caso vienen siendo el trabajador y el patrón, el cual el primero se obliga a la prestación de un trabajo personal subordinado, y el segundo al pago de un salario en dinero. Mientras que para, el maestro **José Dávalos** el objeto posible del contrato de trabajo, por parte del trabajador consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, en tanto que, el objeto directo, consiste en la obligación por parte del patrón de pagar el salario y por último, el objeto indirecto es la obligación de la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario en dinero.

⁴⁰ Idem. Pág.104.

En este contexto, el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición u que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”.

De modo que, de las definiciones referidas entendemos que el objeto posible del contrato individual de trabajo es que el trabajador preste el trabajo en forma personal y subordinada. El objeto directo por parte del patrón, es la obligación de pagar el salario en dinero, y el objeto indirecto es la obligación del trabajador de prestar de manera efectiva el trabajo y el pago efectivo del salario.

Después de estudiar las definiciones referente a los elementos de existencia del contrato individual de trabajo, ahora abordaremos el estudio de los presupuestos o requisitos de validez del contrato individual de trabajo.

1. 3. 2. Requisitos de Validez.

Sobre el tema en estudio, en el **Diccionario de la Lengua Española** leemos que el vocablo requisito proviene del latín “**Requisitus**”. Agregando en forma gramatical. “Circunstancia o condición necesaria para algo”.⁴¹ Por lo tanto, de la presente definición advertimos que la palabra requisito significa condición para alguna cosa. Luego entonces, para que pueda existir un contrato y ser válido se requiere los siguientes requisitos a saber: la capacidad de ejercicio, la forma, la libertad del consentimiento o ausencia de vicios de la voluntad y la licitud en el objeto.

⁴¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. 1953.

1.3.2.1. La Capacidad.

En relación al vocablo capacidad, el **Diccionario de la Lengua Española** expone que proviene de la voz latina “**capacitas, - atis**”. En otra acepción gramatical, añade “aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo”.⁴² Por lo tanto, atendiendo a la definición etimológica y gramatical comprendemos que la palabra capacidad, significa aptitud o cualidad de una persona para ejercer bien alguna actividad.

En términos semejantes, el **Diccionario Jurídico Laboral** refiere que la palabra capacidad proviene “del latín “**capacitas**”. Añadiendo en forma gramatical “es aptitud o suficiencia para alguna cosa. Asimismo en términos jurídicos dice: “Es la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas, o lo que es lo mismo, sujeto activo o pasivo de derechos y obligaciones”.⁴³

Al respecto, **Néstor de Buen Lozano** afirma, que capacidad es “la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas”. Asimismo agrega “Ahora bien: si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos, afirmamos que tiene capacidad de goce. Si, por el contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad será también de ejercicio”.⁴⁴

Examinando la definición apuntada, entendemos que la capacidad es:

- La aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas y,
- si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos afirmamos que tiene capacidad de goce.
- Si, por el contrario, puede por si mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones su capacidad será también de ejercicio.

⁴² Ibidem. Pág. 435.

⁴³ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 51.

⁴⁴ Ibidem. Págs. 541 y 542

Por otra parte, **Roberto Muñoz Ramón** argumenta que la capacidad “consiste en la aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones y de poder ejercitarlos y cumplirlos, respectivamente, por sí mismos”. Cabe señalar que dicho autor hace una clasificación dividiendo la capacidad de la siguiente forma:

“La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones y la capacidad de ejercicio es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo”.⁴⁵

Así que, de la definición del autor en mención se desprende que la capacidad consiste en:

- La aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones de poder ejercitarlos y cumplirlos, por sí mismos y se dividen en:
- Capacidad de goce y de ejercicio:
- La de goce, es la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones.
- La de ejercicio, es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo.

En comparación con las definiciones referidas, comprendemos que **Néstor de Buen** define que la capacidad, es la aptitud para ser sujetos de relaciones jurídicas, y si el sujeto es titular de obligaciones y derechos. Aclara que tiene capacidad de goce. Por otra parte, al disponer de sus derechos y obligaciones, su capacidad será también de ejercicio. Mientras que para **Roberto Muñoz Ramón** la capacidad, consiste en la aptitud de los sujetos de ser titulares de derechos y obligaciones y de poder ejercitarlos y cumplirlos, respectivamente,

⁴⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 58.

por sí mismos y los clasifica en dos partes a saber: capacidad de goce y de ejercicio. La capacidad de goce consiste en la aptitud del sujeto de ser titular de derechos y obligaciones, y la de ejercicio consiste en la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo.

En este contexto, se desprende, que ambos autores señalan en sus definiciones que las personas tienen dos tipos de capacidad, una de goce y otra de ejercicio. La capacidad, es un elemento importante como requisito para la validez del contrato individual de trabajo, puesto que los contratos celebrados por incapaces pueden ser nulos.

De tal manera que, nos percatamos que ambos autores coinciden con sus definiciones que la capacidad pueden ser de dos formas de goce y de ejercicio a saber:

La primera es la aptitud que permite a las personas que puedan ser titular de derechos y obligaciones, y la segunda consiste en la aptitud que permite a las personas poder ejercitar personalmente sus derechos y obligaciones de los cuales son titulares.

Bajo esta perspectiva, el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo ordena:

”Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad política”.

En conclusión de las definiciones anteriores, consideramos que la capacidad, es la aptitud de las personas para ser titulares de derechos y obligaciones y se dividen en dos formas:

Una de goce y otra de ejercicio. La de goce es la aptitud de la persona de ser titular de derechos y obligaciones, y la capacidad de ejercicio es la aptitud de la persona de hacer valer sus derechos y cumplir las obligaciones de manera personal.

1.3. 2. 2. Libertad del Consentimiento.

Por lo que respecta al vocablo libertad, el **Diccionario de la Lengua Española**, dice que proviene de la voz latina "**libertas, - atis**". En otra definición de forma gramatical leemos que libertad; "Es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos".⁴⁶ Por lo tanto, de la definición etimológica comprendemos que la palabra libertad significa; la facultad que tiene el hombre de realizar actos personales de una manera libre y responsable.

En relación al mismo tema en estudio, el **Diccionario Jurídico Laboral** apunta que la palabra libertad proviene del latín "**libertas, de liber, libre**". En otra acepción agrega; "Estado existencia del hombre en el cual éste es dueño de sus actos y puede autodeterminarse concientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior".⁴⁷

En este orden de ideas, **Roberto Muñoz Ramón** estima que la libertad del consentimiento consiste en la ausencia de vicios de la voluntad y agrega que "es el elemento de validez del negocio jurídico. Es decir, el negocio jurídico para ser válido requiere, entre otras condiciones, que la voluntad no este viciada. O en términos positivos: se requiere una voluntad consciente y libre.

⁴⁶ Ibidem. Pág. 1372.

⁴⁷ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 197.

Aclarando que “la voluntad no es consciente cuando se actúa en el error ni libre cuando se actúa por temor. De lo que se colige que los vicios de la voluntad son: el error y el temor. El dolo y mala fe no son, como frecuentemente se afirma, vicios de la voluntad”.⁴⁸

De modo que, el autor en mención considera que la libertad del consentimiento o ausencia de vicio de la voluntad consiste en:

- El elemento de validez del negocio jurídico para ser válido se requiere, entre otras condiciones
- que la voluntad no este viciada,
- que la voluntad sea consciente y libre.
- La voluntad no es consciente cuando se actúa en el error ni libre cuando se actúa por temor.
- De lo que se concluye que los vicios de la voluntad son: el error y el temor. El dolo y mala fe no son vicios de la voluntad.

Al respecto, **José Dávalos** explica que “el único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio de consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone”.⁴⁹

En análisis de la definición preinserta entendemos que el maestro **José Dávalos** expone que:

- El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio de consentimiento,

⁴⁸ Ibidem. Pág. 59.

⁴⁹ Ibidem. Pág.105 y 106.

- es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad
- cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone.

Comparando las definiciones de los doctrinarios precitados, nos percatamos que **Roberto Muñoz Ramón** considera que los requisitos para que sea válido el contrato individual del trabajo, se requiere entre otras condiciones que la voluntad no este viciada, en términos positivos que sea conciente y libre. La voluntad no es conciente cuando se actúa en el error ni libre cuando se actúa por temor. Asimismo los vicios de la voluntad son a saber: el error y el temor. El dolo y mala fe no son considerados como vicios de la voluntad. En tanto que, el maestro **José Dávalos** explica que: el único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión del contrato de trabajo.

En este contexto, el artículo 47 de Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente:

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Engañar al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa deberá de tener efecto después de treinta días de prestar su servicio el trabajador”.

Atendiendo a las definiciones anteriores, concluimos que **Roberto Muñoz Ramón** toma como vicios de la voluntad, en éste contrato, el error y el

temor. Por lo que respecta al dolo y la mala fe, no son tomados en cuenta como vicios de la voluntad. En tanto que el catedrático **José Dávalos**, sólo considera como vicio de la voluntad el dolo que es lo que señala la Ley. Por lo que, consideramos que sí en un contrato la laboral se origina algún vicio éste no deber ser válido, en virtud de que se requiere del requisito de la libertad del consentimiento, es decir, que no este viciado. Así que, sí se dan dichos presupuestos como vicios de la voluntad el contrato, estaría viciado. Por lo tanto, no sería libre.

Ahora bien, en razón de lo anterior, podemos proponer nuestra definición considerando, que los elementos de validez en un contrato laboral son a saber: la libertad del consentimiento, es decir, que no existan vicios como: el error, temor y dolo. Por lo tanto, entendemos que la libertad del consentimiento, es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera libre sin presiones, siendo responsable de sus actos. Por lo que coincidimos con lo manifestado por los catedráticos referidos; sin embargo advertimos que en nuestra institución el único vicio, es el dolo y procede la rescisión o la nulidad de dicho contrato.

1.3. 3. 3. La Licitud.

En lo que respecta al vocablo licitud el **Diccionario de la Lengua Española** dice, que proviene del latín "**licitus**". "Justa, permitida, según justicia y razón. Cualidad de licito".⁵⁰ Por lo tanto, de la presente definición etimológica entendemos que la palabra licitud proviene de la voz latina **licitus** y significa, lo que está permitido según la ley.

En el mismo sentido, en el Diccionario Jurídico Mexicano leemos que la palabra licitud proviene de la voz latina **licitus**: justo, permitido". En otra acepción

⁵⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.1376.

gramatical añade. “Calidad de las conductas que cumplen con los deberes prescritos en las normas jurídicas”.⁵¹

Al respecto, **Miguel Bermúdez Cisneros** indica que la licitud “es el objeto materia del contrato de trabajo no debe estar prohibido de alguna forma legal que lo excluya del campo de lo negociable, no debe ser contrario a la leyes del orden público o a las buenas costumbres porque de ser así este anularía el contrato”.⁵²

En resumen de la presente definición, nos percatamos que el autor antes señalado considera que la licitud es el objeto materia del contrato de trabajo:

- No debe estar prohibido de alguna forma legal que lo excluya del campo de lo negociable,
- no debe ser contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres.

Por su parte, **Roberto Muñoz Ramón** afirma que la palabra licitud del objeto “consiste en que el negocio jurídico sea concordante con las leyes de orden público”.⁵³

Luego entonces, entendemos que la palabra licitud en el objeto consiste en:

- Que el negocio jurídico sea de acuerdo con las leyes de orden público.

⁵¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. Pág. 2039.

⁵² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Primera Edición. Oxford University Press. México, 2004.Pág.105.

⁵³ Ibidem Pág. 59

En confrontación con las definiciones vertidas, tenemos que, ambos catedráticos defieren de su concepto, en razón de que el primero menciona que la licitud, es el objeto del contrato de trabajo y que éste no debe de estar prohibido por la ley, que lo excluya del campo de lo negociable no debe ser contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres, por que de ser así anularía el contrato. Cabe apuntar, que el primer tratadista menciona a las buenas costumbres y la nulidad. Mientras que el segundo sólo menciona que la licitud consiste en que el negocio jurídico se realice de acuerdo con las leyes del orden público, es decir, que el contrato de trabajo, se realice de acuerdo a Ley de la materia. De lo que nos percatamos la diferencia que existe entre ellos; sin embargo como lo hemos advertido, sí el contrato laboral encuadra en algún ilícito de cualquiera de la partes también procede la rescisión y la nulidad del contrato.

En este orden de ideas, el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo determina:

“Artículo 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca”.

Partiendo de la idea anterior se desprende, que el contrato de trabajo debe realizarse conforme a las leyes del orden público o a las buenas costumbres del lugar, porque de lo contrario se encuadraría en actos ilícitos que traerían como consecuencia la rescisión o la nulidad de dicho contrato. Por lo tanto, consideramos que la palabra lícito se refiere a todo lo que esta permitido en el contrato laboral, debiendo ser el objeto, éste no debe ser contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres de lugar.

1.3.4.4. La Forma.

La palabra forma, según el **Diccionario Jurídico Laboral**, proviene de la voz latina “**formam**, del griego **morphee**, figura”. Asimismo agrega de manera gramatical. “Apariencia exterior de las personas y cosas. En otra acepción jurídica leemos, “Requisitos externos o aspectos de expresión de los actos jurídicos”.⁵⁴ Por lo tanto, de la definición, etimológica entendemos por forma, los requisitos o forma que debe tener alguna cosa.

Con relación al tema en estudio, el **Diccionario Jurídico Mexicano** apunta que “la forma son los requisitos externos o aspectos de expresión de los actos jurídicos. En la teoría del negocio jurídico se entiende por forma **lato sensu** la manera en que éste se realiza, así todos los negocios tienen una forma. En sentido estricto se entiende por forma a la realización por escrito del acto del que se trate”.⁵⁵

Así entonces, **Miguel Bermúdez Cisneros** expone que la forma en el contrato de trabajo “se entiende el conjunto de prescripciones que la Ley establece referente a las condiciones, términos y expresiones que deben observarse en la formación de un acto jurídico para su plena validez; tendremos que decir al respecto que siendo el contrato de trabajo, un contrato consensual que se perfecciona con el mero consentimiento, que bien puede ser un contrato verbal o escrito el que obligue al patrón y trabajador ; si la Ley establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, pero mas adelante establece que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad; podemos concluir que nos encontramos ante un caso en que la forma del contrato es *ad probationem*; o sea que no se puede considerar como un requisito esencial para la validez, la forma del contrato”.⁵⁶

⁵⁴ ADAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 142.

⁵⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. Pág. 1460.

⁵⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 46 y 47.

Por otra parte, **Néstor de Buen Lozano** considera que “el contrato de trabajo es consensual, pero formal sólo *ad probationem* de acuerdo con el artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”, pero ello significa solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo. En otro punto afirma, que “la falta de forma no invalida el negocio laboral y en todo caso, el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, sin perjuicio de la responsabilidad del patrón por esa omisión. Esta responsabilidad se manifiesta en dos direcciones: en el orden administrativo, el patrón será deudor de las sanciones económicas que le impongan las autoridades competentes. En el orden procesal, la falta del documento impone al patrón la carga de acreditar las condiciones de trabajo”.⁵⁷

De acuerdo con lo comentado, por los doctrinarios señalados, concluimos que el contrato individual de trabajo es consensual, en razón de que se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, por lo tanto, para que sea válido no es necesario que se realice por escrito, puede ser verbal, escrito o tácito; sin embargo la Ley establece que se debe de realizar por escrito, pero en la práctica a veces no es así, por lo tanto, la falta de esa formalidad, es imputable al patrón quien tendrá la carga de la prueba para acreditar la relación laboral y las condiciones de trabajo. Cabe apuntar, que aquí el legislador trato de proteger más al trabajador.

En este contexto, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, ordena:

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito. Se harán dos ejemplares, por lo menos de los cuales quedaran uno en poder de cada parte”.

⁵⁷ Ibidem. Pág. 547 y 548.

Por otra parte, el artículo 25 del mismo ordenamiento legal citado dispone:

“Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

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

II.- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinarán con mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario;

VIII.- La indicación de que le trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón”.

En virtud de lo anterior, se desprende que los doctrinarios, no aportan una definición exacta de lo que se entiende por forma, como requisito de validez de un contrato sólo comentan que la Ley ordena que se realice por escrito el contrato laboral y siendo éste consensual que se perfecciona con el mero consentimiento de las partes puede realizarse de forma escrita o verbal.

Luego entonces, en base de definiciones de los diccionarios apuntados, trataremos de proponer nuestra definición, por lo tanto, pensamos que como requisito de validez en un contrato laboral debe ser la forma. Entendiéndose como, el conjunto de prescripciones o requisitos que la Ley establece en el

contrato laboral, es decir, que las condiciones generales de trabajo se realicen por escrito.

Ahora bien, una vez analizadas las definiciones de lo que se entiende por elementos de validez del contrato individual de trabajo, a continuación abordaremos el tema de las condiciones generales de trabajo.

1.4. Las Condiciones Generales de Trabajo.

Respecto del término condición, en el **Diccionario de la Lengua Española** leemos, que condición proviene del latín “**condicio,-ónis**”. Por lo tanto, de la presente definición etimológica, entendemos que la palabra condición significa calidad o circunstancia para que una cosa sea u ocurra.⁵⁸

En relación al tema en estudio, el **Diccionario Jurídico Laboral** apunta, que Las Condiciones de Trabajo “son las normas conforme a las cuales se determina la forma y términos en que se desarrollará la relación laboral”.⁵⁹

Para el maestro **José Dávalos** las condiciones de trabajo son “las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.⁶⁰

En resumen de la definición preinserta tenemos que las condiciones de trabajo son:

- Las distintas obligaciones y derechos
- que tienen los trabajadores y patrones
- en una relación de trabajo.

⁵⁸ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 616.

⁵⁹ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 65.

⁶⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob.Cit. Pág. 177.

Por otro lado, **Mario de La Cueva** considera que condiciones de trabajo son: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁶¹

En análisis de la definición del tratadista citado se desprende que las condiciones de trabajo son las:

- Normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores
- en los establecimientos y lugares de trabajo y
- las que determinan las prestaciones que deben percibir por su trabajo.

En comparación con las definiciones de los autores citados, tenemos que, el maestro **José Dávalos** considera que las distintas obligaciones y derechos repercutirán invariablemente en la relación de trabajo tanto de los trabajadores como de los patrones y traen aparejada una consecuencia jurídica, la cual se le conoce como derechos y obligaciones. En tanto que, **Mario de la Cueva** advierte que las condiciones de trabajo son, las normas de carácter interno que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en sus trabajos y las prestaciones que deben percibir.

Bajo esta perspectiva, el artículo 56 de la Ley Federal Trabajo, prevé:

“**Artículo 56.-** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a la 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 la Ley”.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 266.

De manera que, tomando en consideración las definiciones señaladas, concluimos que las condiciones de trabajo son las estipulaciones pactadas entre el trabajador y el patrón en un documento denominado contrato individual de trabajo, elaborado conforme a la Ley, y que contiene los derechos y obligaciones de ambas partes en una relación de laboral.

1.4.1. Jornada de Trabajo.

Con relación al vocablo jornada en el **Diccionario de la Lengua Española** leemos que proviene de la voz latina “*diurnus*, propio del día”. En otra acepción dice. “Periodo del tiempo que equivale a 24 horas”.⁶² Por lo tanto, comprendemos etimológicamente que la palabra jornada significa día.

En términos semejantes, en el **Diccionario Para Juristas** apunta que la palabra jornada de trabajo “es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana”.⁶³

Al respecto, **José Dávalos** define que “jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.⁶⁴

Analizando la definición vertida, entendemos que jornada de trabajo es:

- El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En el mismo sentido, **Miguel Bermúdez Cisneros** expone que “se entiende por jornada de trabajo las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.⁶⁵

⁶² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.1323.

⁶³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ob. Cit. Pág. 753.

⁶⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág.181.

⁶⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 121.

En resumen de la definición planteada, se entiende por jornada de trabajo las:

- Horas del día que el trabajador
- esta a disposición del patrón
- con la finalidad de realizar el trabajo convenido.

Comparando las definiciones de los autores señalados, tenemos que **Dávalos** define la jornada de trabajo basándose en la ley de la materia y dice, que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Mientras que **Miguel Bermúdez Cisneros** enfatiza que jornada de trabajo, son las horas del día en que el trabajador esta a disposición del patrón con la finalidad de realizar el trabajo convenido.

Por lo tanto, de las definiciones referidas concluimos que ambos autores coinciden con sus definiciones en virtud de que el primero maneja el tiempo, y el segundo las horas en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo convenido.

En este orden de ideas el artículo 58 de la Ley Federal Trabajo, regula:

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

Así que, del estudio de las definiciones precitadas apreciamos que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo personal subordinado y convenido.

1.4. 2. Días de Descanso.

Respecto del vocablo descanso, según el **Diccionario Jurídico Laboral** expone que proviene del latín “*repausare*, hacer una pausa, cesar”. En otra acepción alude. “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”.⁶⁶ Por lo tanto, de la definición etimológica citada comprendemos que el vocablo *repausare* significa reposo, o descanso.

En el mismo sentido, el **Diccionario de Derecho del Trabajo** dice que descanso “es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psicofísica, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales”.⁶⁷

Por otra parte, **Carlos A. Livellara** explica que el “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”.⁶⁸

En análisis de la definición citada, se deduce que el 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.

En otra definición, **José Dávalos** considera que descanso es la “interrupción de la jornada de trabajo se da cuando se suspende la prestación del trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada”.⁶⁹

⁶⁶ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág.104.

⁶⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág.69.

⁶⁸ LIVELLARA, Carlos A. Derecho del Trabajo. Primera Edición. Ediciones Jurídicas Cuyo. Argentina, 1999. Pág.378.

⁶⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 189.

De modo que, de la definición preinserta se desprende que el descanso es la:

- Interrupción de la jornada de trabajo,
- se da cuando se suspende la prestación del trabajo
- entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada.

En comparación con las definiciones de los autores apuntados, nos percatamos que **Carlos A. Livellara** considera al descanso como el tiempo que el trabajador necesita y dispone para cualquier actividad personal, familiar, social o cultural. En tanto que **Dávalos**, refiere que el descanso es la interrupción de la jornada de trabajo se da cuando se suspende la prestación del trabajo entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la jornada, y los clasifica en legales, es decir, las consignadas en la Ley de la materia.

En este contexto, la Ley establece varios tipos de descansos a que tienen derecho los trabajadores, cabe señalar que sólo citaremos a los dos más importantes que a saber: el descanso semanal, que tiene por objeto que el trabajador reponga las energías, conviva con su familia, y los descansos denominados obligatorios que se refieren a los días festivos, que tienen como finalidad permitir la celebración de festividades cívicas o tradicionales.

Bajo esta tesitura, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, determina:

“Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro “.

Por su parte, el artículo 74 del mismo ordenamiento legal citado, reformado y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de enero del año 2006, en sus fracciones I, II, III, V, V, VI, VII, VIII, IX, ordena :

“Artículo 74.- Son días de descanso obligatorio:

I.- El 1º de enero,

II.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo,

IV.- El 1º de mayo;

V.- El 16 de septiembre;

VI.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII.- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal; y

VIII.- El 25 de diciembre.

IX.- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

En este contexto, cabe resaltar que en la doctrina y la Ley de la materia no encontramos una definición legal del vocablo descanso, los autores precitados sólo se basan en lo que dispone la citada Ley; sin embargo con base en las definiciones analizadas en los diccionarios referidos, exponemos nuestra definición en el sentido de que. Descanso: es la interrupción de la jornada de trabajo, para efecto de un reposo a que tienen derecho todos los trabajadores subordinados que deben de disfrutar con goce de salario íntegro con el objeto de que repongan las energías, para la recuperación psicofísica, así como el disfrute de su esparcimiento cultural e integración y familiar.

1.4.3. Vacaciones.

El vocablo vacaciones, según el **Diccionario Para Juristas** explica proviene de la voz latina “**vacatio - onis**”.⁷⁰ Por lo tanto, etimológicamente comprendemos que la palabra vacaciones significa cesación o descanso.

En este orden de ideas, el **Diccionario Jurídico Laboral** indica que la palabra vacaciones significa “Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapsos mayores, con fines de descanso”.⁷¹

Sobre el mismo tema en estudio, **Néstor de Buen Lozano** argumenta que las vacaciones son las que: “constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es: el permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación”.⁷²

Así que, de la definición que antecede comprendemos que para el autor en cita, las vacaciones constituyen:

- Una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador.
- Su finalidad es: el permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, recupere las energías pero,
- sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

Por otra parte, **Carlos A. Livellara** afirma que las vacaciones son “el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado, que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la

⁷⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Jurista. Ob. Cit. Pág. 1380.

⁷¹ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 337.

⁷² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Quinta Edición. Actualizada. Porrúa. México, 2001. Pág.192.

remuneración, por los periodos y bajo las condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole fisiopsicológicas, familiares, culturales y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente y para facilitar su desarrollo integral”.⁷³

De manera que, de la definición mencionada se desprende que las vacaciones son:

- El derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado,
- que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la remuneración,
- por los periodos y bajo las condiciones que fija la legislación,
- fundado en razones de índole fisiopsicológicas, familiares, culturales y sociales,
- dadas en protección de la personalidad del dependiente, para facilitar su desarrollo integral.

Comparando las definiciones precitadas, tenemos que **Néstor de Buen** considera que las vacaciones son: la interrupción de la prestación del trabajo por parte del trabajador con el fin de permitir al trabajador un descanso, para recuperar las energías perdidas y aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de subordinación; sin embargo, cabe aclarar que no menciona la remuneración. Mientras que para, **Carlos A. Livellara** las vacaciones, son un derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado, que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de su salario, por los periodos y bajo las condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole fisiopsicológicas, familiares, culturales y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente, para facilitar su desarrollo integral. Cabe hacer mención que dicho tratadista sólo se basa en la doctrina y la Ley, para dar su definición el cual nos parece importante.

⁷³ LIVELLARA, Carlos A. Derecho del Trabajo. Ob.Cit. Pág.384.

En este orden de ideas, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

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

De lo anterior se desprende que, las definiciones de los doctrinarios referidos son muy amplias, en virtud de que no definen de manera precisa y clara la palabra vacaciones; asimismo la Ley también es omisa en darnos una definición legal; si embargo, con las definiciones de los diccionarios estudiados, presentamos nuestra definición. Para nosotros las vacaciones, son el descanso anual pagado a que tienen derecho los trabajadores, con el fin de permitir, recuperar las energías del desgaste físico y mental y aliviar la tensión que resulta de trabajo subordinado diario, permitiendo con ello el esparcimiento cultural y la convivencia con su familia.

1. 4. 4. Salario.

En lo que respecta a la definición de salario, es menester señalar que ya lo, hemos analizando desde el punto de vista etiológica y jurídica en el inciso capitular 1.2.4., del presente trabajo: por tal razón, consideramos innecesario repetir su definición, sin embargo haremos un resumen breve en el presente numeral respecto del salario, a saber: Éste proviene del latín ***Salarium*** que quiere decir sal, toda vez de que en la antigüedad se les pagaba a los trabajadores con ese producto. Asimismo, el artículo 82 Ley Federal del Trabajo, determina que: Salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Considerando ahora que el salario es una retribución que se debe pagar en efectivo. La Ley ordena que se lleve a cabo en moneda de curso legal, prohíbe el uso de fichas u otra forma que sustituya la moneda.

Así entonces, creemos que nuestro objeto de estudio quedó resuelto; no obstante citamos este tema en el inciso señalado, en virtud de que en un principio consideramos, el salario como uno de los elementos de la relación de trabajo y por ende también es parte de las condiciones generales de trabajo. Con todo cabe recalcar que el catedrático **Mario de la Cueva** afirma que, “la relación laboral se origina por el sólo hecho de prestar el trabajo personal subordinado; por lo tanto, para que exista es suficiente la presencia de un trabajador y patrón y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario se inicie la prestación de un trabajo personal subordinado, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario”.⁷⁴

En este sentido, tenemos que no es necesario el monto y la forma de pago del salario en una relación laboral simplemente con que exista dicha relación jurídica laboral se le tiene que pagar al trabajador. Por lo tanto, estamos de acuerdo con lo comentado por el jurista citado.

1.4.5. Aguinaldo.

El vocablo aguinaldo, según el **Diccionario de la Lengua Española**, es el “regalo que se da en navidad o en una fiesta.” Y éste a su vez proviene de la voz latina “**hoc in anno**, en este año”.⁷⁵ Por lo tanto, de la definición preinserta entendemos que la palabra aguinaldo significa regalo que como gratificación se les da a los trabajadores en navidad de cada año.

En términos semejantes, en el **Diccionario Jurídico Laboral** leemos que la palabra aguinaldo “es la cantidad que por disposición legal será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios. Debe

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 204.

⁷⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 73

ascender, como mínimo al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general”.⁷⁶

Bajo esta perspectiva, **Luis Maccise Saade** dice que aguinaldo es “una percepción anual a que tienen derecho los trabajadores y que tiene como finalidad ayudarlos a solventar los gastos extraordinarios. Los trabajadores que hayan trabajado durante un año tienen derecho a recibir como aguinaldo 15 días de salario cuando menos. Los que aún no hubieren completado el año, recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado”.⁷⁷

De acuerdo con la definición citada, tenemos que aguinaldo es:

- La percepción anual a que tienen derecho los trabajadores y que tiene como finalidad ayudarlos a solventar los gastos extraordinarios.
- Los trabajadores que hayan trabajado durante un año,
- tienen derecho como aguinaldo 15 días de salario cuando menos.
- Los que aún no hubieren completado el año, recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Por otro lado, el **Doctor Miguel Borrell Navarro** afirma que “el aguinaldo es una prestación laboral que los patrones tienen la obligación de cumplir, que fue establecida por la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970”.⁷⁸

En análisis de la presente definición, el aguinaldo es:

⁷⁶ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 19.

⁷⁷ MACCISE SAADE, Luis. Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal Laboral. Primera Edición. Grupo Editorial Mexicano Carbonell. México, 2002. Pág. 44.

⁷⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Sista. México, 1998. Pág. 154.

- Una prestación laboral que los patrones tienen la obligación de cumplir,
- que fue establecida por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Confrontando las definiciones de los catedráticos mencionados nos percatamos que, el primero no da una definición exacta de la palabra aguinaldo sólo se refiere lo que dispone la Ley, al reiterar que aguinaldo es la percepción anual a que tienen derecho los trabajadores y que tiene como finalidad ayudarlos a solventar los gastos extraordinarios. Los trabajadores que hayan trabajado durante un año tienen derecho como aguinaldo 15 días de salario cuando menos. Los que aún no hubieren completado el año, recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado”. En tanto que el segundo de igual forma no nos da una definición concreta de la palabra aguinaldo sólo se concreta señalar que “es una prestación laboral que los patrones tienen la obligación de cumplir, que fue establecida por la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970. Cabe aclarar ambos catedráticos referidos solamente se basan en la Ley señalada.

Bajo esta perspectiva, el artículo 87 Ley Federal del Trabajo, establece:

“Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado, cualquiera que fuere éste”.

En conclusión de las definiciones preinsertas a continuación presentamos nuestra definición. Por lo tanto, consideramos que el aguinaldo, es un derecho que tiene los trabajadores a recibir una percepción anual como gratificación, por parte del patrón.

Los trabajadores que hayan trabajado durante un año, tienen derecho como aguinaldo 15 días de salario cuando menos. Los que aún no hubieren completado el año, recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Ahora bien, después de haber estudiado las definiciones de lo que, se refiere a las condiciones generales de trabajo continuamos nuestra investigación en esta tesis con el tema denominado el Derecho Burocrático.

1. 5. El Derecho Burocrático.

Por lo que se refiere al vocablo derecho, éste ya lo hemos estudiado en nuestro epígrafe 1.1, del presente trabajo, analizamos su definición de manera etimológica y jurídica. Por lo tanto, a continuación sólo estudiaremos el tema relacionado con el Derecho Burocrático, así tenemos que a las personas que prestan sus servicios al Estado generalmente se les denomina burócratas, por lo que empezaremos con el estudio de la palabra burocracia.

En este sentido, el **Diccionario de la Lengua Española** dice que burocracia proviene del francés “*bureaucratie*, y este de *bureau*, oficina, escritorio, y *cratie*, - *cracia*”.⁷⁹ Por lo tanto, de la presente definición comprendemos que la palabra burocracia proviene del término francés *bureaucratie*, y este de *bureau* y significa escritorio u oficina asimismo *cratie* del griego *cratos* que quiere decir gobierno, entendiéndose pues, la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los servidores públicos.

En otra definición, en el **Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático** leemos que “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 “. ⁸⁰

⁷⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob.Cit. Pág.368.

⁸⁰ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático. Volumen 5. Harla. México, 1997. Pág. 30.

Por otro lado, **Carlos Axel. Morales Paulín** considera que Derecho Burocrático siendo parte del derecho del trabajo, es “el que se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial”.⁸¹

En análisis de la presente definición, el Derecho Burocrático es el que:

- Se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral
- del Estado con sus empleados,
- cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial.

En otra acepción, **Rigel Bolaños Linares** afirma que Derecho Burocrático “es el sistema racional de normas jurídicas que tiene por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Estado y sus servidores públicos conforme al apartado “B” del artículo 123, la fracción **VI** del artículo 116 y la fracción **VIII**, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales.”⁸²

Así que, del análisis de la definición preinserta, entendemos que Derecho Burocrático es:

- El sistema racional de normas jurídicas que tienen por objeto regir la relación de trabajo que surge entre el Estado y sus servidores públicos
- conforme al apartado B del artículo 123, la fracción **VI** del artículo 116 y la fracción **VIII**, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales.

⁸¹ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México, 1995. Pág. 107.

⁸² BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México, 2003. Pág. 1.

Comparando las definiciones precitadas, comprendemos que el catedrático **Carlos A. Morales Paulín** pretende definir al Derecho Burocrático como parte del derecho del trabajo, que se refiere a la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados públicos y que es un trabajo de naturaleza especial. En tanto que para, **Rigel Bolaños** el Derecho Burocrático es un sistema racional de normas jurídicas y que tiene por objeto regir la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos conforme al apartado "B" del artículo 123, la fracción **VI** del artículo 116 y la fracción **VI**, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales. Cabe mencionar que el autor de referencia, sitúa al Derecho Burocrático dentro del Derecho Público al señalar que es el sistema racional de normas jurídicas leyes y reglamentos, entonces lo debemos encuadrar dentro del Derecho Administrativo.

En conclusión, tenemos que el Derecho Burocrático es un conjunto de tres sectores: Administrativo, Laboral y de Seguridad Social, por ello es una disciplina autónoma y diferente, que se distingue del apartado "A" del artículo 123 constitucional, siendo el apartado "B" base para la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que contempla única y exclusivamente los derechos y obligaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado.

En este orden de ideas, el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina:

"Artículo 1º.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal".

De tal manera que, en base al estudio de las definiciones de los doctrinarios citados, comprendemos que el Derecho Burocrático. Es una rama del derecho que se encarga de regular la relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores públicos.

Pues bien, una vez de haber estudiado las definiciones de lo que se entiende por Derecho Burocrático.

A continuación analizaremos una de las principales instituciones del Derecho Burocrático, a saber: la relación jurídica de trabajo.

1. 6. La Relación Jurídica de Trabajo.

Respecto de la palabra relación, ésta ha quedado definida en nuestro inciso 1.2., por lo que consideramos innecesario repetir la misma definición etimológica, razón por la cual, únicamente abordaremos el estudio de la relación jurídica de trabajo en el Derecho Burocrático.

En este orden de ideas, en el **Diccionario Jurídico Mexicano** leemos que “por relación jurídica se entiende aquella relación que se da entre el sujeto de una obligación y el titular de un derecho subjetivo”.⁸³

En torno al mismo tema en estudio, **Carlos Axel Morales Paulín** considera que la “relación de trabajo burocrático surge independientemente del acto que le dé origen, sea este por un nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio”.⁸⁴

En análisis de la definición que antecede comprendemos que para el citado catedrático la relación de trabajo burocrático surge:

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

⁸³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. Pág. 2773.

⁸⁴ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 98.

Por su 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”.⁸⁵

En resumen de la definición, citada entendemos 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 comparación de las definiciones referidas comprendemos que para, **Carlos Axel Morales Paulín** la relación de trabajo burocrático se origina independientemente del acto que le dio origen ya sea por un nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio. Mientras que para **George León Magno Meléndez** 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 conclusión de las definiciones apuntadas nos percatamos que el primero de los doctrinarios no menciona el cobro del salario, pero si alude al nombramiento. En tanto que, el segundo menciona el nombramiento y el cobro del salario, para que se origine la relación de trabajo burocrático. Luego entonces pensamos que la relación de trabajo burocrático surge con el nombramiento exista o no un contrato de trabajo simplemente por figurar en la lista de raya o por cualquier otro acto que demuestre la prestación del servicio y el cobro del salario.

En este orden de ideas, el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reformado por Decreto de fecha 28 de abril

⁸⁵ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México, 2005. Pág. 235.

del año 2006 y publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 3 de mayo del mismo año, ordena.

“**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 de cada Cámara asumirán dicha relación”.

Por todo lo anterior, proponemos nuestra definición, en el sentido de que. La relación jurídica de trabajo burocrático entre los titulares de las dependencias e instituciones u órganos del Estado, es aquel que por virtud de cual se origina independientemente del acto que le dio origen, con el nombramiento, por figurar en la lista de raya o por cualquier acto que demuestre la prestación del servicio y el cobro del salario.

Una vez que hemos analizado la relación de trabajo en el Derecho Burocrático, continuamos nuestro, siguiente inciso capitular, con el estudio de los elementos de la relación jurídica de trabajo.

1.6.1. Elementos de la Relación Jurídica de Trabajo.

En lo referente a la palabra elemento y relación jurídica de trabajo es preciso señalar que han quedado definidas de forma etimológica en los numerales 1.2 y 1.3., por lo que consideramos innecesario repetir las mismas definiciones etimológicas, así entonces en vista de que la palabra elemento significa parte integrante de algo, continuaremos con el presente trabajo con las definiciones del tema los elementos de la relación jurídica de trabajo a saber: el titular, el trabajador, el nombramiento, la subordinación, la lista de raya y el sueldo o salario.

1.6.2. El Titular.

Al respecto, el vocablo titular, según el **Diccionario de la Lengua Española**, proviene del latín “**titulare**”. En otra acepción de manera gramatical

leemos, “el que ejerce un cargo o una profesión con título o nombramiento oficial”.⁸⁶ Por lo tanto, de la definición referida comprendemos que la palabra titular, es aquel que ejerce un cargo, por nombramiento oficial expedido por alguna autoridad competente.

Acerca del tema en cuestión, el **Diccionario de Derecho Usual** expone que “titular es aquel que ejerce un cargo u oficio por derecho propio o nombramiento definitivo; a diferencia de sustitutos, reemplazantes o interinos”.⁸⁷

Por otro lado, **Jorge Olivera Toro** enfatiza que “el titular es una persona física que en el desempeño de sus funciones representa al órgano como entidad abstracta. Que no hacen más que manifestar la voluntad del Estado dentro de sus atribuciones.”⁸⁸

Así que, de conformidad con la definición, señalada el titular es:

- una persona física que en el desempeño de sus funciones representa al órgano como entidad abstracta.
- Que no hace más que manifestar la voluntad del estado dentro de sus atribuciones.

Por su parte, **Carlos Axel Morales Paulín** estima que “la titularidad para nuestro objeto de estudio, 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”.⁸⁹

En análisis de la definición vertida, pensamos que la titularidad para nuestro objeto de estudio, constituye:

⁸⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 2184.

⁸⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. Ob.Cit. Pág. 240.

⁸⁸ OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Tercera Edición. Porrúa. México, 1972. Págs.325 y 328.

⁸⁹ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 81.

- 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.

Comparando las definiciones mencionadas, nos percatamos que para **Jorge Olivera Toro** titular es una persona física que en el desempeño de sus funciones representa al órgano como entidad abstracta. Que no hacen más que manifestar la voluntad del estado dentro de sus atribuciones. En tanto para **Carlos Axel Morales Paulín** el titular 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. Cabe aclarar que el primer doctrinario si define más o menos al elemento titular. Mientras que el segundo sólo pretende definir al elemento titular al referirse la titularidad, por lo que creemos que su definición es muy amplia en razón de que no define en forma clara al elemento titular.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también es omisa en darnos una definición legal del elemento titular; sin embargo en su artículo 1º determina:

“Artículo 1º.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno – infantil; Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

En este sentido, de las definiciones analizadas podemos proponer nuestra definición. Por lo tanto, para nosotros, el titular es, la persona física que ejerce un cargo oficial, por nombramiento expedido por la autoridad competente, que corresponda confiriéndole la facultad en forma individual o colegiada afecto de ejercer como resultado de la representación de la dependencia e institución u órgano del Estado la relación jurídica laboral.

1. 6. 3. El Trabajador al Servicio del Estado.

Respecto del vocablo trabajador, es preciso mencionar que este tema en forma general lo estudiamos en el subinciso capitular 1.2.1., luego entonces, creemos que es innecesario repetir las definiciones que hemos estudiado, considerando ahora en especial sólo el estudio del Trabajador al Servicio del Estado.

Bajo esta tesis, según el **Diccionario Jurídico Laboral** la palabra trabajador al servicio del estado "es, la persona física que presta sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente".⁹⁰

En el mismo sentido, **Carlos Axel. Morales Paulín** define 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, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o equivalente".⁹¹

⁹⁰ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Ob. Cit. Pág. 324.

⁹¹ MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 80.

Resumiendo la presente definición, comprendemos 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 de la ley que le sea aplicable
- por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.
- Asumiendo una relación jurídica de trabajo, conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo.

Por otra parte, **Andrés Serra Rojas** afirma que los trabajadores al servicio del Estado “es el personal directamente dependiente de la Administración pública Centralizada y desconcentrada y en algunos casos en instituciones descentralizadas”.⁹²

Examinando la definición de referencia comprendemos que trabajador al servicio del Estado es:

- El personal directamente dependiente de la Administración Pública centralizada y
- desconcentrada y en algunos casos en instituciones descentralizadas.

Comparando las definiciones preinsertadas, tenemos que para **Carlos A. Morales Paulín** 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 de la ley que le sea aplicable, en virtud de un

⁹² SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México, 1979. Pág. 364.

nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales asumiendo una relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo. Cabe señalar que la definición del catedrático de referencia es muy amplia en razón de que agrega a su definición la relación laboral y las Condiciones Generales de trabajo o su equivalente. En tanto que para el maestro, **Andrés Serra Rojas** trabajador al servicio del Estado, es el personal directamente dependiente de la Administración Pública centralizada y desconcentrada y en algunos casos en instituciones descentralizadas, no menciona si el personal dependiente del Estado que presta sus servicios es física; sin embargo pensamos que su definición es la más clara.

En este contexto, el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 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”.

Así entonces, tomando en consideración las definiciones señalados, podemos proponer nuestra definición, por lo tanto, consideramos que trabajador al servicio del Estado es toda persona física que presta un servicio, físico intelectual o de ambos géneros al Estado a través de la Administración Pública, subordinado al titular, en virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

1.6.4. El Nombramiento.

En torno al vocablo nombramiento, **El Diccionario de la Lengua Española** dice que proviene del latín “*nominare*”. En otra acepción, leemos que

es “elegir o señalar a alguien para un cargo, un empleo u otra cosa”.⁹³ Por lo tanto, de la definición etimológica y gramatical citadas entendemos que la palabra nombramiento significa elegir o seleccionar a una persona para un cargo o empleo.

En relación al tema en estudio, el **Diccionario de Derecho Usual** agrega, que la palabra nombramiento “es la Elección o designación para un cargo”.⁹⁴

En otra definición, **George León Magno Meléndez** estima que el nombramiento es, “el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la entidad respectiva o dependencia”.⁹⁵

Así que, analizando la definición, aludida se desprende que el nombramiento es:

- El documento donde consta la designación de determinada persona,
- para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con
- el titular de la entidad respectiva o dependencia.

Por su parte, el catedrático **Miguel Acosta Romero** define al nombramiento como: “La designación de un empleado o funcionario público, hecha por una persona para el desempeño de un cargo o empleo, conforme alas disposiciones legales aplicable”.⁹⁶

⁹³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 1587.

⁹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Décima. Primera Edición. Heliasta. Argentina, 1996. Pág. 31.

⁹⁵ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Ob. Cit. Pág. 238.

⁹⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Edición. Porrúa. México, 2002. Pág.210.

En resumen de la definición citada, se desprende que el nombramiento es considerado como:

- La designación de un empleado o funcionario público, hecha por una persona
- para el desempeño de un cargo o empleo,
- conforme a las disposiciones legales aplicables.

En comparación de las definiciones citadas, tenemos que **George León Magno Meléndez** estima que el nombramiento es el documento que contiene la designación de determinada persona para desempeñar un cargo o empleo y consecuentemente con dicho nombramiento se formaliza la relación jurídica de trabajo. Cabe señalar que el autor referido no menciona entre quienes se formaliza dicha relación jurídica de trabajo. Mientras que **Miguel Acosta Romero** considera que el nombramiento es la designación de un empleado o funcionario público, hecha por una persona para el desempeño de un cargo o empleo, conforme a las disposiciones legales aplicables. Es preciso destacar que el autor apuntado, sí menciona entre quienes se da ese nombramiento para formalizar la relación jurídica entre una persona física y la administración pública, conforme a la ley de la materia, lo que no menciona si la persona que otorga el nombramiento está autorizada para ello.

Bajo esta perspectiva, el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone:

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

Por otra parte, el artículo 15 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé los requisitos que debe contener los nombramientos, cuyo texto a continuación se transcribe:

“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 de 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.

En tanto, el artículo 18 del mismo ordenamiento legal invocado, determina:

“Artículo 18.- El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a la buena fe”.

Cabe destacar que, en el precepto citado, se advierte que el legislador impone obligaciones al trabajador al servicio del Estado, un vez de haber aceptado el nombramiento.

Por otro lado, debemos señalar que la Ley de la materia no nos aporta una definición legal de lo que se entiende por nombramiento.

Por lo anteriormente expuesto, presentamos nuestra definición, en el sentido de que, el nombramiento se define como el acto administrativo, en virtud del cual el aspirante a un puesto público, el Estado mediante su titular facultado, autoriza a determinada persona para el ejercicio de una función pública o por estar

incluidos en las lista de raya de los trabajadores temporales, por obra o por tiempo fijo.

1.6. 5. La Subordinación.

En relación al término subordinación, es preciso mencionar, que en virtud de que ya fue definida en el epígrafe 1.2.3., en el sentido de que subordinación, se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Así entonces, dado que éste término es genérico es de entenderse que en el ámbito burocrático se desprende lo que dispone el artículo 44 fracción I de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado e implica, la sujeción del trabajador a las órdenes de su superior jerárquico, para el óptimo desempeño del servicio público; para mejor entendimiento a continuación se transcribe:

“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”.

Por consiguiente, se considera que la subordinación también es un elemento de la relación jurídica de trabajo máxime que este criterio es acorde a lo que dispone nuestro máximo Tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su criterios jurisprudenciales que más adelante se transcribirán.

En este contexto, consideramos que en materia burocrática la subordinación es un elemento de la relación jurídica de trabajo, que consiste en la sujeción del trabajador a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por los titulares, para el óptimo desempeño del servicio público. Cabe aclarar que la doctrina no señala a la subordinación como elemento de la relación jurídica de trabajo, tal vez porque el artículo 2º y 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado, no la mencionan, sin embargo nosotros pensamos que ello de modo alguno es motivo suficiente para no considerarla como un elemento de la relación jurídica laboral.

1. 6. 6. La Lista de Raya.

Al respecto, el **Diccionario Para Juristas** explica que lista “proviene del germano enumeración, generalmente en forma de columna, de personas, cosas, cantidades etc., que se hace con determinado propósito”. Por lo tanto, atendiendo a la presente definición comprendemos que lista significa relación de nombres de personas en forma de columna.

En otra acepción, el mismo Diccionario citado apunta a lista de raya. “Se usa para expresar la calidad del trabajador que sin ser de base desempeña sus labores careciendo del nombramiento respectivo “. ⁹⁷

Por otro lado, en el **Diccionario de la Lengua Española** leemos los vocablos *raya* y *lista* el primero provienen del latín “*radia* y el segundo del germano *lista*, tienda de.” En otra acepción el mismo Diccionario señalado, también menciona que, “en México *raya* significa nómina relación de individuos que perciben haberes”. ⁹⁸ Por lo tanto, de las definiciones mencionadas con antelación entendemos que lista de raya significa relación de nombres de personas que en forma de columna se hace para recibir alguna cosa.

En este orden de ideas, **José Manuel Mora Rocha** dice que” el concepto de lista de raya nace cuando el antiguo administrador de recursos humanos se le entregaba cierta cantidad de dinero en efectivo para que como vulgarmente se dice aun en ciertos ámbitos “rayar” al personal temporal; es decir, en lugar de elaborar una nomina formal la que se reservaba para el personal de base que cobraba un cheque, se elaboraba una lista de raya más o menos informal. Actualmente, cabe aclarar que a los personales ahora mal llamados a

⁹⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ob. Cit. Pág. 799

⁹⁸ Ibidem. Págs. 1387 y 1902.

lista de raya se le elabora nómina formal con todos los requisitos de Ley y se le remunera con cheque de la tesorería de la federación. Continúa diciendo el tratadista citado que, “los trabajadores a lista de raya, son aquellos cuya paga se realiza la mayoría de las veces en efectivo y serán trabajadores de base toda vez que la Ley los contempla así.

Por lo tanto, serán trabajadores temporales o eventuales, cuya remuneración estarán consignadas en lista de raya y que asimismo su designación no será de modo alguno definitiva; serán asignados para trabajos especiales de carácter técnico profesional o simplemente administrativo y podrán ser de dos tipos:

a).- Trabajadores por obra determinada serán aquellos, que en este caso, además de estar consignadas sus remuneraciones en listas de raya, su situación laboral con el Estado estará condicionada a la realización de determinada obra, podríamos citar como ejemplo al personal que se contrata exclusivamente para la construcción de una presa y son remunerados en efectivo.

b).- Tiempo fijo a lista de raya o supernumerarios. Sentimos que el trabajador por tiempo fijo, es el que más se apega a la concepción legal que tiene el Tribunal acerca del trabajador supernumerario.

Supernumerario en general significa fuera del número establecido de base, que no figura en la misma nomina fija o permanente.

Es un término esencialmente presupuestal aunque las actuales directrices en presupuesto ya no lo contemplan, sin embargo, dejaron un precedente en el Tribunal”.⁹⁹

En análisis de la definición mencionada, tenemos que los trabajadores a lista de raya son:

- Aquellos cuya paga se realiza la mayoría de las veces en efectivo y
- serán trabajadores de base toda vez que la Ley los contempla así.

⁹⁹ MORA ROCHA, José Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México, 1992. Pág. 38.

- por lo tanto serán trabajadores temporales o eventuales,
- cuyas remuneración estarán consignadas en lista de raya y
- que asimismo su designación no será de modo alguno definitiva;
- serán asignados para trabajos especiales de carácter técnico profesional o simplemente administrativo y podrán ser de dos tipos:

a).- Trabajadores por obra determinada serán aquellos, que en este caso, además de estar consignadas sus remuneraciones en listas de raya, su situación laboral con el Estado estará condicionada a la realización de determinada obra, podríamos citar como ejemplo al personal que se contrata exclusivamente para la construcción de una presa y son remunerados en efectivo.

b).- Tiempo fijo a lista de raya o supernumerarios. Sentimos que el trabajador por tiempo fijo, es el que más se apega a la concepción legal que tiene el Tribunal acerca del trabajador supernumerario.

Supernumerario en general significa fuera del número establecido de base, que no figura en la misma nomina fija o permanente. Es un término esencialmente presupuestal aunque las actuales directrices en presupuesto ya no lo contemplan, sin embargo, dejaron un precedente en el Tribunal.

Por otra parte, el maestro **Miguel Acosta Romero** hace una clasificación según el documento que origina el vínculo Estado Servidores Públicos, señalando a los trabajadores sujetos a nombramiento, a los que define de la siguiente forma: “son aquellos que figuran en las listas de raya, y son todos trabajadores temporales y se debe a la ejecución de una obra o la terminación de un plazo y son generalmente de base, aunque podrían ser trabajadores de confianza en atención a las funciones que desarrollan”.¹⁰⁰ Resumiendo la definición apuntada, entendemos que el catedrático citado comprende que los trabajadores a lista de raya son:

- Aquellos que figuran en las listas de raya y
- son todos trabajadores temporales y

¹⁰⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 344.

- se debe a la ejecución de una obra o la terminación de un plazo y
- son generalmente de base,
- aunque podrían ser trabajadores de confianza en atención a las funciones que desarrollan.

En comparación con las definiciones de los tratadista que anteceden, nos percatamos que ambos consideran que los trabajadores a lista de raya son aquellos cuya paga se realiza en efectivo por lo tanto, serán trabajadores temporales o eventuales, su designación no es definitiva, se deben a la ejecución de una obra determinada o a la terminación de un plazo, cuya remuneraciones estarán consignada en las listas de raya, y en general serán trabajadores de base en virtud de que la ley los contempla así; no obstante cabe señalar que, **Miguel Acosta Romero** agrega que podrían ser de confianza, pero solamente en atención a las funciones que puedan desarrollar, puesto que el trabajador a lista de raya se caracteriza por la temporalidad.

En este contexto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en darnos una definición legal de lo que significa lista de raya. Sin embargo cabe hacer mención que en el artículo 12 de la Ley Federal citada, establece:

“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 listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”.

Luego entonces, del precepto citado se desprenden dos tipos de trabajadores a saber: Por lista de trabajadores temporales, para obra determinada o tiempo fijo.

Por todo lo comentado, concluimos que en la lista de raya figuran los trabajadores al servicio del Estado que sin ser de base se usa para expresar la calidad o categoría del trabajador que desempeña sus labores careciendo del

nombramiento por lo que, serán trabajadores temporales, su designación no es definitiva, se deben a la ejecución de una obra determinada o a la terminación de un plazo, cuya remuneraciones estarán consignada en las listas de raya así que, son considerados trabajadores de base, en virtud de que no se encuentran incluidos dentro de lo establecido por el artículo 5º vigente, del ordenamiento legal antes invocada; es decir, trabajadores de confianza y por exclusión entran en la categoría de los de base, tal y como lo dispone el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe señalar que dicha Ley no protege a los prestadores de servicio contratados por honorario, aunque que en la práctica, sean verdaderos trabajadores subordinados al patrón - Estado, en razón de que se dan los elementos de una relación jurídica de trabajo.

Una vez de haber examinado el tema de la lista de raya a continuación estudiaremos lo referente al salario o sueldo en el derecho burocrático, toda vez que es considerado como uno de lo elementos de la relación jurídica de trabajo.

1.6.7. El Sueldo o salario.

En relación a la definición de la palabra salario, cabe aclarar que éste quedo resuelto en el inciso 1.2.4., en forma general, etimológica, gramatical y legal. Sin embargo, en el punto capitular que nos ocupa consideramos al salario como uno de los elementos de la relación jurídica de trabajo en el derecho burocrático. Aclarando que en esta materia es considerado también como sueldo por tal razón, estudiaremos la definición de sueldo.

En este sentido, en el **Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático** leemos que, “Sueldo es la expresión usualmente reservada para designar la remuneración que por su trabajo se paga a empleados y funcionarios, no clasificados en las categorías más modestas”.¹⁰¹

Por otro lado, **Miguel Cantón Moller** “explica que se ha mantenido la idea de que la palabra salario proviene del latín ***Salarium*** es decir sal, que era la

¹⁰¹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 96.

medida del pago que originalmente se les entregaba a los obreros”. En otra definición del vocablo Sueldo añade, que deriva de la palabra “sol dada” que era el pago que recibían quienes prestaban el servicio de las armas”.¹⁰²

Según la citada definición, la palabra salario proviene del latín:

- *Salarium* es decir sal,
- que era la medida del pago que originalmente se les entregaba a los obreros.

En lo que respecta a la palabra sueldo, el mismo tratadista agrega que deriva de la palabra sol dada que:

- Era el pago que recibían
- quienes prestaban el servicio en las fuerzas armadas.

Por su parte, **Rigel Bolaños Linares** explica que se entiende por salario, “cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el patrón - Estado al trabajador por su trabajo, integrándose con el pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas y, comisiones prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.¹⁰³

De acuerdo con la definición antes vertida, salario en el Derecho Burocrático es:

- Cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el patrón – Estado
- al trabajador por su trabajo, Integrándose con el pago hecho en efectivo

¹⁰² CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 2002. Pág.151.

¹⁰³ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 34.

- por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas y, comisiones prestaciones en especie y
- cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Confrontando las definiciones de los doctrinarios en cuestión, notamos que **Miguel Cantón Moller** advierte que se ha mantenido la idea de que la palabra salario proviene del latín *Salarium*, es decir sal, que era la medida del pago que originalmente se les entregaba a los obreros. Asimismo en relación a la palabra Sueldo agrega que deriva de la palabra “sol dada” que era el pago que recibían quienes prestaban el servicio de las armas. En tanto que para, **Rigel Bolaños Linares** no importa la denominación que se le dé al salario simplemente es, cualquiera que sea su denominación, la retribución que debe pagar el patrón - Estado al trabajador por su trabajo integrándose, con el pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas y, comisiones prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su servicio.

En este orden de ideas, el artículo 32 vigente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina:

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

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

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.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, fijará las normas, lineamiento y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se origine con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior”.

Es decir, en caso de que los salarios equivalgan al salario mínimo general, deberán ser aumentados y pagados en la misma porción en que aumente dicho salario.

Por lo anteriormente comentado, podemos decir, que en algunos casos la Ley Federal del Trabajo, es supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por lo que, entendemos que la definición de salario en general, debe ser aceptada en virtud de que en el artículo 82 de la primera Ley citada, dispone:

“Artículo 82.- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

En razón de lo anterior, proponemos la siguiente definición de sueldo en el Derecho Burocrático como: La retribución en dinero que debe pagar el patrón - Estado al trabajador público por sus servicios prestados en forma subordinada.

Ahora bien, después de haber estudiado los elementos de la relación jurídica laboral en el Derecho Burocrático, en seguida analizaremos el tema denominado el contrato de prestación de servicios profesionales.

1.7. El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

En lo que respecta al vocablo contrato, éste ha quedado definido etimológicamente en el inciso 1.3., por lo tanto, resulta innecesario repetir la misma definición. Así entonces, continuamos el presente análisis del contrato de prestación de servicios profesionales.

Sobre el particular, el **Diccionario Para Jurista** expresa que el 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, a prestarle los servicios relativos a la profesión en la que el profesional posee conocimientos técnicos y científicos, por los estudios que éste ha realizado”.¹⁰⁴

Por otra parte, **Miguel Ángel Zamora y Valencia** afirma 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 en favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario”.¹⁰⁵

Así que, conforme a la definición del tratadista mencionado 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 llamada cliente,
- a cambio de una retribución llamada honorario.

Para **Ramón Sánchez Medal**, contrato de prestación de servicios profesionales. “Es el contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a prestar determinados servicios calificados que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra persona llamada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario”.¹⁰⁶

¹⁰⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Ob. Cit. Pág. 319 y 320.

¹⁰⁵ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Décima Edición. Porrúa. México, 2004. Pág. 351.

¹⁰⁶ SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De Los Contratos Civiles. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 2001. Pág.336

Resumiendo dicha definición, tenemos que el contrato de prestación de servicios profesional es:

- El contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a
- prestar determinados servicios calificados que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional,
- a otra persona llamada cliente, que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario.

Comparando las definiciones de los catedráticos referidos, advertimos que **Miguel Ángel Zamora y Valencia** estima 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 en favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario. Cabe señalar que el catedrático se refiere a la prestación de un servicio técnico. Mientras que para **Ramón Sánchez Medal**, el contrato de prestación de servicios profesionales es el contrato por el que una persona llamada profesionista o profesor se obliga a prestar determinados servicios calificados que requieren una preparación técnica y a veces un título profesional, a otra denominada cliente que se obliga a pagarle una determinada retribución llamada honorario.

De modo que, el primero de los tratadistas se refiere a, un servicio técnico y el segundo alude a un servicio técnico y profesional; sin embargo, los dos doctrinarios coinciden con dicha definición en razón de que el servicio puede ser profesional o técnico de lo que estamos de acuerdo.

En este orden de ideas, es preciso señalar que en el Capítulo II de la Prestación de Servicios Profesionales del Código Civil, vigente en ésta ciudad, no

plantea una definición legal de lo que se entiende por contrato de prestación de servicios profesionales, pero sienta las bases para definirlo.

Así, el artículo 2606 del Código Civil de referencia, sólo establece lo siguiente:

“Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo”.

En base al estudio de las definiciones de los doctrinarios que anteceden, proponemos nuestra definición, en el sentido de que el contrato de prestación de servicios profesionales, es aquel por virtud del cual una persona, denominada profesionista, se obliga con otra, llamada cliente, a prestarle determinados servicios especiales y calificados técnicos o profesionales mediante el pago de una retribución convenida denominada honorarios.

Finalmente, después de haber estudiado lo que se entiende por contrato de prestación de servicios profesionales, a continuación analizaremos los elementos de existencia del contrato de prestación de servicios profesionales.

1.7.1. Elementos de Existencia.

Respecto a este tema, cabe aclarar que la palabra contrato, así como las relativas a los elementos de existencia, a saber: el consentimiento y el objeto, ya se han analizado desde el punto de vista etimológico y jurídico en los incisos 1.3.1, 1.3.1.1 y 1.3.2.2., del presente trabajo de tesis, por tal motivo, consideramos innecesario repetir las mismas definiciones etimológicas. De modo que los siguientes subincisos nos abocaremos al estudio de las definiciones de los elementos esenciales del contrato de prestación de servicios profesionales que son: el consentimiento y el objeto desde el punto de vista del Derecho Civil, en

razón de que el contrato de servicios profesionales es regulado por dicha disciplina jurídica.

1.7.1.1. El Consentimiento.

Por lo que se refiere al consentimiento, **Miguel Ángel Zamora y Valencia** dice que “como todo contrato debe existir un acuerdo de voluntades y en relación a este contrato el acuerdo debe de ser para la realización de cierto actos de carácter técnico y el pago de una remuneración por parte del cliente que toma el nombre de honorario”.¹⁰⁷

De la definición que antecede, se desprende que, el consentimiento en el contrato de prestación de servicios profesionales implica:

- La existencia de un acuerdo de voluntades
- el acuerdo debe ser para la realización de ciertos actos
- de carácter técnico y el pago de una remuneración
- por parte del cliente denominado honorario.

Por otra parte, **Joel Chirino Castillo** afirma que el consentimiento “es el acuerdo de voluntades manifestado en forma exterior en el que las partes del contrato se ponen de acuerdo en el servicio profesional a prestar y en el monto de lo honorarios y gastos de este servicio”.¹⁰⁸

Analizando la definición en cita, se deduce que el consentimiento en el contrato de prestación de servicios profesionales es:

- El acuerdo de voluntades manifestado en forma exterior en que

¹⁰⁷ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Ob. Cit. Pág. 357.

¹⁰⁸ CHIRINO CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. Contratos Civiles. Primera Edición. SEI. México, 1986. Pág. 167.

- las partes del contrato se ponen de acuerdo en el servicio profesional a prestar y
- en el monto de los honorarios y gastos del servicio.

En comparación con las definiciones que anteceden nos damos cuenta que existe una diferencia en las definiciones de ambos catedráticos en virtud de que el primero señala que el consentimiento debe existir por lo general en todo contrato y en relación al contrato de prestación de servicios profesionales el acuerdo entre las partes debe existir el acuerdo, para ciertos actos de carácter técnico y el pago de una remuneración por parte del cliente denominada honorario. En tanto que el segundo autor afirma que el consentimiento es el acuerdo de voluntades manifestado en forma exterior en el que las partes del contrato se ponen de acuerdo en el servicio profesional a prestar y en el monto de los honorarios y gastos de este servicio.

Bajo esta perspectiva, el artículo 1803 del Código Civil, vigente para el Distrito Federal, dispone:

“Artículo 1803.- El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultara de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente”.¹⁰⁹

En conclusión tenemos que, por lo general, en todo contrato se debe de exteriorizar el consentimiento de las partes, a través del acuerdo de voluntades; pero en el contrato de prestación de servicios profesionales no existen reglas especiales sobre el particular. No obstante, cabe recalcar que en dicho contrato, tanto el profesionista como el cliente deben de exteriorizar su voluntad

¹⁰⁹ CHIRINO CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. Contrato Civiles. Ob.Cit. Pág. 167.

poniéndose de acuerdo, el primero en la forma de prestar el servicio profesional o técnico especializado, y el segundo respecto de la manera de aceptar los servicios y del pago de los honorarios.

1.7.2.2. El Objeto.

En cuanto la definición del objeto, **Miguel Ángel Zamora y Valencia** comenta que “el objeto indirecto de este contrato que es el contenido de las prestaciones de las partes es doble: Por una parte el servicio profesional y por la otra los honorarios”.¹¹⁰

Así que, de lo comentado por el tratadista en mención entendemos que el objeto indirecto del contrato de prestación de servicios profesionales es:

- El contenido de las prestaciones de las partes, es doble
- por una parte el servicio profesional y por la otra los honorarios.

Para **Joel Chirino Castillo**, el objeto indirecto del contrato se constituye por la prestación de un servicio de carácter técnico o científico y los honorarios que podrán ser en dinero o en especie”.¹¹¹

En análisis de la citada definición, se desprende que el objeto indirecto de este contrato se:

- Constituye por la prestación de un servicio de carácter técnico o científico y
- Los honorarios que podrán ser en dinero o en especie.

Comparando las definiciones de los tratadistas que anteceden, nos percatamos que la única diferencia que existe, en relación al objeto del contrato de prestación de servicios profesionales, es que el primero menciona que el objeto

¹¹⁰ Idem. Pág. 357.

¹¹¹ Idem. Pág. 167.

indirecto del contrato se basa en el contenido de las prestaciones, siendo doble: Por una parte el servicio profesional y por la otra los honorarios. En tanto que el segundo argumenta que el objeto indirecto del contrato se origina por la prestación de un servicio de carácter técnico o científico y el pago de los honorarios que podrá ser pagado en dinero o en especie.

En este sentido, el artículo 1774 del Código Civil, vigente para el Distrito Federal, determina:

“Artículo 1774.- Para la existencia del contrato se requiere:

- I.- Consentimiento;
- II.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

Por otra parte, el artículo 1824 del mismo ordenamiento legal mencionado, establece:

“Artículo 1824.- Son objeto de los contratos:

- I.- La cosa que el obligado debe dar;
- II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer”.

Atendiendo a lo anterior, podemos decir que el objeto directo en el contrato de prestación de servicios profesionales, por parte del profesionista es la creación de una obligación de hacer: El objeto indirecto es la prestación misma, de ese trabajo y sus conocimientos profesionales o técnicos en beneficio del cliente; y éste la obligación de pagar los honorarios. Generándose la obligación de dar.

Una vez que hemos estudiado los elementos de existencia del contrato de prestación de servicios profesionales, analizaremos los elementos de validez, a saber: la capacidad, libertad del consentimiento, Licitud y la forma.

1.7. 2. Requisitos de Validez.

En relación al tema en estudio es de señalarse que los requisitos de validez son: la capacidad, libertad del consentimiento, la forma y la lícitud. Cabe

aclarar que desde el punto de vista etimológico han sido definidas en el incisos 1.3.2, 1.3.2.1, 1.3.2.2, 1.3.3.3, 1.3.4.4., por lo tanto, es innecesario repetir las mismas definiciones apuntadas, razón por lo cual, sólo nos abocaremos al análisis de los conceptos de dichos requisitos desde el punto de vista doctrinal y legal.

1.7. 2.1. La Capacidad.

En lo que se refiere a la palabra capacidad, **Miguel Ángel Zamora y Valencia**, explica que “es la aptitud personal del cliente para la celebración de este contrato debe ser simplemente la general para contratar pudiendo los incapaces con capacidad de ejercicio celebrarlo por conducto de sus representantes legales.

La capacidad del profesional debe ser también la general y cuando la actividad sólo la pueda ejecutar una persona con título profesional para su ejercicio, en los términos de la Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, también requerirá la capacidad especial de ser perito en esa materia con dicho título. Con fundamento en esa Ley, se requiere además del título, el que el mismo éste registrado y como consecuencia de ese registro se expida la cédula profesional con efectos de patente para ejercer su profesión”.¹¹²

En análisis de la definición, mencionada tenemos que la capacidad consiste en:

- La aptitud personal del cliente para la celebración de este contrato debe ser simplemente la general para contratar, los incapaces pueden contratar por conducto de sus representantes legales.
- La capacidad del profesional debe ser también la general y
- cuando la actividad sólo la pueda ejecutar una persona con título profesional para su ejercicio, también requerirá la capacidad especial de ser perito en esa materia con dicho título.

¹¹² ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contrato Civiles. Ob. Cit. Pág. 359.

- Además del título, que éste registrado y como consecuencia de ese registro se expida al profesional una cédula con efectos de patente para ejercer su profesión.

En relación al mismo tema en estudio, **Olaf Sergio Olave Ibarra** dice “respecto al cliente, requiere solamente la capacidad general para contratar y los servicios que solicite deberán ser tanto posibles como lícitos.

Un profesionista menor de edad no requiere capacidad especial para contratar, basta que se trate de servicios propios de su profesión o arte en que sea perito para llevar a cabo el contrato.

Generalmente se requiere capacidad general para contratar, pero, además:

El profesionista requiere de la capacidad especial para poder llevar a cabo sus servicios, y ésta le es otorgada por el Estado, ya que requiere título profesional debidamente registrado en la Dirección General de Profesiones, organismo público que a su vez expide la Cédula Profesional para poder ejercer en el país”.¹¹³

En resumen de la definición, apuntada comprendemos que el cliente:

- Requiere solamente la capacidad general para contratar y los servicios que solicite deberán ser tanto posibles como lícitos.
- Un profesionista menor de edad no requiere capacidad especial para contratar, basta que se trate de servicios propios de su profesión o arte en que sea perito para llevar a cabo el contrato.
- Generalmente se requiere capacidad general para contratar, pero, además:
- El profesionista requiere de la capacidad especial, para poder llevar a cabo sus servicios, y ésta le es otorgada por el Estado, ya que requiere título profesional debidamente registrado en la

¹¹³ OLAVE IBARRA, Olaf Sergio. Obligaciones y Contratos Civiles .Séptima Edición. Banca y Comercio. México, 2000. Pág. 181.

Dirección General de Profesiones, organismo público que a su vez expide la Cédula Profesional para poder ejercer en el país.

En confrontación con las definiciones vertidas, nos percatamos que para, **Miguel Ángel Zamora y Valencia**, la capacidad es la aptitud personal del cliente para la celebración de este contrato debe ser simplemente la general para contratar, los incapaces pueden contratar por conducto de sus representantes legales.

La capacidad del profesional debe ser también la general y cuando la actividad sólo la pueda ejecutar una persona con título profesional para su ejercicio, también requerirá la capacidad especial de ser perito en esa materia con dicho título. Además que este registrado en la Dirección General de Profesiones y le sea expedida una cédula profesional con efectos de patente para ejercer su profesión. Mientras que para **Olaf Sergio Olave Ibarra**, la capacidad respecto al cliente, requiere solamente la capacidad general para contratar y los servicios que solicite deberán ser tanto posibles como lícitos.

En lo referente al profesionista, menor de edad no requiere capacidad especial para contratar, basta que se trate de servicios propios de su profesión o arte en que sea perito para llevar a cabo el contrato.

El profesionista requiere de la capacidad especial para poder llevar a cabo sus servicios, y ésta le es otorgada por el Estado, en virtud de que requiere título profesional debidamente registrado en la Dirección General de Profesiones, organismo público que a su vez expide la Cédula profesional para poder ejercer en el país.

En conclusión nos percatamos que ambos autores coinciden con sus definiciones la única diferencia que existe, es lo manifestado por el segundo tratadista cuando agrega que los servicios que solicite el cliente deberán ser posibles y lícitos.

Bajo esta perspectiva, el artículo 639 del Código Civil vigente en ésta ciudad, determina:

“Artículo 639.- Los menores de edad que no pueden alegar la nulidad de que hablan los artículos **635** y **636** en las obligaciones que hubieren contraído sobre materias propias de la profesión o arte en que sean peritos”.

En este orden de ideas, el artículo 2608 del mismo ordenamiento legal invocado, establece:

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

En conclusión, podemos decir, que en el contrato de prestación de servicios profesionales existen tres capacidades a saber :

I.- La del cliente: Requiere solamente la capacidad general para contratar.

II.- El del profesionista: requiere para el ejercicio la capacidad general y especial cuando la ley exige un título profesional y por ende la cédula profesional, para poder llevar a cabo sus servicios ejerciendo alguna profesión.

III.- En menores de edad se requiere solamente la capacidad profesional. Sin embargo la regla general para todos los contratos es dieciocho años cumplidos pero para el profesional queda condicionada esta capacidad a la posesión del título profesional.

Por todo lo, anterior podemos proponer nuestra definición, en el sentido de que la capacidad, es la aptitud personal del cliente para la celebración de este contrato debe ser simplemente la general para contratar, los servicios que solicite deberán ser tanto posibles como lícitos. Los incapaces pueden contratar por conducto de sus representantes legales.

La capacidad del profesional será la general y cuando la actividad sólo la pueda ejecutar una persona con título profesional para su ejercicio, en los términos de la Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, requerirá la capacidad especial de ser perito en esa materia con dicho título. Con fundamento en la Ley citada, se requiere además que dicho título, éste registrado en la Dirección General de Profesiones y sea expedida al profesional una cédula con efectos de patente para ejercer su profesión.

1.7. 2. 2. Libertad del Consentimiento.

En lo referente al tema del sub inciso en estudio, cabe hacer mención que ya estudiamos su definición de manera etimológica en el epígrafe 1.3.2.2, por lo tanto, consideramos innecesario repetir las mismas definiciones señaladas con anterioridad. Sin embargo, cabe hacer mención que en este caso la libertad del consentimiento, no es otra cosa que la ausencia de vicios de la voluntad como son a saber el error dolo, mala fe y violencia, al respecto el contrato de prestación de servicios profesionales, sigue las mismas reglas de la teoría general del contrato. No obstante es de advertirse que dada la naturaleza de dicho contrato "*intuitu personae*", tiene particularmente importancia el error sobre la persona.

1.7. 2. 3. La Forma.

Al respecto, **Miguel Ángel Zamora y Valencia** comenta que la forma es "la manera de exteriorización del consentimiento en este contrato es libre, no impuesta; por lo tanto, puede manifestarse en forma expresa o tacita. La ley no exige una forma determinada en este contrato para su validez y por lo tanto las partes pueden escoger libremente esa manera exteriorizante de su voluntad. De ahí que el contrato se clasifique como consensual en oposición a formal".¹¹⁴

Estudiando la definición citada, se desprende que la forma es:

¹¹⁴ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contrato Civiles. Ob. Cit. Pág. 358.

- La manera de exteriorización del consentimiento en este contrato es libre, no impuesta;
 - puede manifestarse en forma expresa o tacita.
-
- La ley no exige una forma determinada para su validez y
 - las partes pueden escoger libremente esa manera de exteriorizar su voluntad.
 - De ahí que el contrato se clasifique como consensual en oposición a formal.

En términos semejantes, **Olaf Sergio Olave Ibarra** comenta que “la presentación de servicios profesionales es consensual. Para la validez del contrato no se requiere formalidades determinadas, ni siquiera por escrito. Sin embargo, dada la organización de oficinas actuales y de las obligaciones fiscales vigentes, generalmente se formula por escrito”.¹¹⁵

Así que, en resumen de la definición del tratadista citado, creemos que en el contrato de prestación de servicios profesionales no se requieren formalidades especiales:

- La presentación de servicios profesionales es consensual.
- Para la validez del contrato no se requiere formalidades determinadas, ni siquiera por escrito.
- Sin embargo, dada la organización de oficinas actuales y de las obligaciones fiscales vigentes, generalmente se formula por escrito.

En comparación con las definiciones de los doctrinarios que anteceden, nos percatamos que **Miguel Ángel Zamora y Valencia** considera, que la manera de exteriorizar el consentimiento en este contrato es libre, es decir, no impuesta; puede manifestarse en forma expresa o tacita. La ley no exige una forma

¹¹⁵ Idem. Pág.181.

determinada, para su validez las partes pueden escoger libremente la manera de exteriorizar su voluntad. De ahí que el contrato se clasifique como consensual en oposición a formal. En tanto que para **Olaf Sergio Olave Ibarra** en el contrato de presentación de servicios profesionales no se requiere formalidades determinadas, la prestación de los servicios profesionales, es consensual. Para su validez no se requiere que sea por escrito. Sin embargo, dada la organización de oficinas actuales y de las obligaciones fiscales vigentes, generalmente se formula por escrito. Cabe señalar que ambos autores coinciden con su definición. No obstante el segundo autor refiere que por lo general, actualmente dicho contrato se realiza por escrito dadas las obligaciones fiscales.

Bajo esta perspectiva, el artículo 1832 del Código Civil referido, dispone:

“Artículo 1832.- En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley”.

Atendiendo lo anterior, podemos decir, que para llevar a cabo la realización del contrato de prestación de servicios profesionales, la ley no exige formalidades determinadas, las partes pueden manifestar su voluntad en forma expresa o tácita, es decir, las partes pueden escoger libremente la manera de exteriorizar su voluntad, la prestación del servicio es consensual. Para su validez, no se requiere que sea por escrito. No obstante, dada la organización de las oficinas actuales y de las obligaciones fiscales vigentes, generalmente se formula por escrito.

1.7. 2. 4 La Licitud.

Por lo que hace a este tema, quedó explicado con anterioridad por cuanto a su etimología, por lo que nos abocaremos sólo al estudio de los conceptos proporcionados por los siguientes tratadistas:

Al respecto, **Carlos Sepúlveda Sandoval** estima que “el objeto del contrato de prestación de servicios profesionales sea lícito, significa que su finalidad no debe contravenir los imperativos, restricciones y prohibiciones establecidos en los preceptos legales, ni las buenas costumbres, en los términos apuntados en el análisis relativo a la teoría general del contrato; es decir, que la falta que la falta de complementación de este requisito, bien puede dar lugar a la nulidad relativa o absoluta, con sus consecuentes efectos”.¹¹⁶

Por lo tanto, entendemos que la realización del contrato no debe ser contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres, porque de ser así encuadraría en la nulidad de dicho contrato.

Por otra parte, **Olaf Sergio Olave Ibarra** añade “en cuanto se tenga presente que si es el cliente el que solicite un negocio ilícito, en este contrato el profesionista no obra en nombre del mandante, sino que será responsable del ilícito que él acepte y que aún más, con el agravante de estar enterado de sus consecuencias, por lo que la ley no concede atenuantes, como generalmente y erróneamente se espera”.¹¹⁷

Así entonces, comprendemos que este contrato debe ser lícito, tanto en el encargo como el desarrollo.

En este contexto, el artículo 1880 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, determina:

“Artículo 1880.- Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres”.

¹¹⁶ SEPÚLVEDA SANDOVAL, Carlos. Contratos Civiles. Edición Primera. Porrúa. México, 2006. Pág. 897.

¹¹⁷ Ibidem. Pág. 182.

Bajo esta perspectiva, el artículo 1881 del mismo ordenamiento legal que antecede, dispone:

“Artículo 1881.- El fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan, tampoco deben ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres”.

En virtud de lo anterior, podemos decir, que en el contrato de servicios profesionales se debe de realizar en forma lícita. La voluntad de las partes, tanto, el profesionista como cliente que contrata no debe ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres, porque de ser así procede la rescisión o la nulidad de dicho contrato.

1.8. El Servidor Público.

Sobre el tema en estudio, el **Diccionario de la Lengua Española** expresa que el vocablo servidor proviene de la voz latina **“servitor,- oris”**. En otra definición gramatical define, “Persona que sirve como criado”.¹¹⁸ Por lo tanto, de la definición etimológica apuntada comprendemos que la palabra servidor significa persona que presta sus servicios en algún lugar.

En términos semejantes, el **Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático** dice que servidor público “es la persona física que realiza función pública de cualquier naturaleza”¹¹⁹

Por otra parte, el catedrático **Narciso Sánchez Gómez** considera que “servidor público es la persona física que mediante un nombramiento, por elección popular o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o

¹¹⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág.2055.

¹¹⁹ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario Jurídico Derecho. Burocrático. Ob. Cit. Pág. 91.

eventuales desempeñan labores propias de una entidad pública en alguno de los poderes federales o estatales”.¹²⁰

En análisis de la definición precitada, se desprende que servidor público es:

- La persona física que mediante un nombramiento, por elección popular o
- Por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales o eventuales
- desempeñan labores propias de una entidad pública en alguno de los poderes federales o estatales.

Para el maestro **Miguel Acosta Romero** servidor público “es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa servidor de la administración pública centralizada o indirecta servidor de la administración pública paraestatal”¹²¹

En resumen de la definición del catedrático de referencia, él servidor público es :

- Aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública,
- ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, al cuadro de personal del poder público.
- Tal vinculación puede ser directa servidor de la administración pública centralizada o indirecta servidor de la administración pública paraestatal.

Confrontando las definiciones anotadas, nos damos cuenta que la diferencia que existe es el género que le dan al servidor público, en virtud de que

¹²⁰ SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso. Primer Curso de Derecho Administrativo. Tercera Edición. Porrúa. México, 2003. Pág. 380.

¹²¹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 146.

el catedrático **Narciso Sánchez Gómez** considera al servidor público como una persona física que desempeña labores en alguno de los poderes públicos federal o estatal. Por lo tanto, la expresión de persona física, que señala, es particular, en razón de que se refiere más directamente a lo que es un trabajador al servicio del Estado. Mientras que para, el maestro **Miguel Acosta Romero** el servidor público es un ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado a un vínculo jurídico profesionalmente directamente o indirectamente en la admiración pública federal centralizada o paraestatal, con independencia de su nivel jerárquico. Cabe destacar que lo anterior se reduce al vínculo jurídico profesional y por ende, al cuadro del personal del poder público que menciona dicho autor. Asimismo, alude, en sentido amplio, a todos aquellos trabajadores públicos, regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como, los regulados por leyes estatales y la Ley Federal del Trabajo.

Bajo este contexto, es necesario señalar la definición de servidor público que contiene el artículo 108 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, cuyo texto a continuación se transcribe:

“Artículo 108.- 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 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, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El presidente de la República, Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales.

Las Constituciones de los Estado de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes

desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios”.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 2º de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos :

“**Artículo 2º.**- Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales”.

En este orden de ideas, con fundamento en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se consideran servidores públicos:

“**Artículo 1º.**- Los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal; de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado , Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Nacional de Valores, Comisión de tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-infantil Máximo Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

Luego entonces, de acuerdo al artículo 108 constitucional, pensamos que las definiciones de los doctrinarios mencionados no son relevantes, pasando a un segundo término.

En virtud de lo anterior, comprendemos que el servidor público, es toda persona física que mediante nombramiento o por elección popular, tiene un vínculo jurídico laboral con el Estado, realizando funciones directas o

indirectamente en los órganos de la Administración Pública Federal o Local e instituciones centralizada paraestatales. Independientemente de que les sea aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, leyes locales o estatales.

Finalmente, cabe señalar que Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, anteriormente se aplicaba a todos los servidores públicos en general; pero hubo una reforma, en la cual dio origen a otra Ley denominada Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de marzo del año dos mil dos, aplicándose ésta a todos los servidores públicos en el ámbito Federal; por lo tanto, la primera Ley citada, ahora es aplicada, a todos los servidores públicos en el ámbito Local.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO.

Después de exponer los conceptos generales, a continuación analizaremos de manera breve los antecedentes históricos de la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos y su evolución con el Estado en algunos países europeos y americanos.

En este orden de ideas, la relación de servicio entre el Estado y sus trabajadores, siempre existió desde épocas remotas, siendo considerado dicha función pública como un privilegio y altamente honorífica otorgado a los ciudadanos por sus méritos y transmitido de forma hereditaria entre las clases altas. Dejó de considerarse de esta forma, al extinguirse la edad media y con la incorporación de nuevas tareas a cargo del Estado, tuvo que emplear a un porcentaje importante de la población de todo el país, para el cumplimiento de sus funciones estatales, lo que dio origen a una reglamentación de esta relación laboral; sin embargo, no fue siempre la misma, estando sujeta a cambios según el tiempo, lugar, ideologías políticas y jurídicas predominantes de la época.

2. 1. Antecedentes Internacionales.

En la función pública no parece existir una investigación propiamente de la relación de trabajo de los servidores públicos y el Estado, sin embargo, trataremos de investigar brevemente los antecedentes históricos del origen del derecho del trabajo y la relación jurídica laboral de los servidores públicos.

Al respecto, el jurislaboralista **Manuel Euquerio Guerrero**¹ comenta que el primer documento importante en materia del trabajo quizás fue el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en que se

¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Novena Edición. Porrúa. México, 1996. Pág. 16.

reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los mineros, carpinteros, pastores etc.

Así que, el Código de Hamurabi se constituyó como la primera reglamentación importante conocida que contempla el trabajo; disposiciones que rigieron en Babilonia a más de dos mil años antes de Cristo; tocando el tema acerca de una paga mínima por desempeñar un trabajo, asimismo dicho código también hacía una clasificación de lo que podía considerarse como oficios, la realización y aprendizaje de algunas labores. Por lo que en aquella remota época no se podía hablar de una relación jurídica laboral de algún servidor público.

2. 2. 2. En Atenas y Esparta.

Sobre el particular, encontramos que en Atenas y Esparta, para tener acceso a la función pública con el Estado el ciudadano tenía que haber nacido en la ciudad y era considerada un honor servir, se transmitía por herencia, la relación laboral de los servidores públicos como hoy se conoce no existía, primero nació el derecho civil estatuto que regulaba la compra – venta y el arrendamiento de los esclavos y el trabajo.

Así, **Alena Garrido Ramón**² refiere que en Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre; el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio. El hombre libre se caracterizaba por la ocupación o el oficio que desempeñaba; existían los nobles, sacerdotes y guerreros. La producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa, la que se servía de la esclavitud.

² Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Oxford. México, 1999. Pág.1.

Por otro lado, **Euquerio Guerrero**³ reseña que en Grecia se admitió la actividad agrícola y mercantil; Teseo y Salón fueron quienes introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses, fue entonces, cuando en dicha división entre el esclavo y el hombre libre a raíz del desarrollo económico los hombres empezaron a filosofar y a rechazar el trabajo físico, como Aristóteles, Platón y Cicerón, se decían pensadores a tal grado que Jenofonte llamó a las Artes Manuales Sórdidas e infames.

En el mismo sentido, **Mario de la Cueva**⁴ dice que en el imperio romano el esclavo no podía ser titular de derechos; por lo que no pudo surgir el **derecho laboral**, les bastaba el **derecho civil**, estatuto que regulaba la compra – venta y el arrendamiento de los esclavos y del trabajo. Cuando aumentó la población se provocó una mayor demanda de satisfactores, no siendo suficiente el número de los esclavos para producirlos y se agravó a la vez la condición de los que poseían una propiedad, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo.

Bajo esta perspectiva, **Manuel J. Mora Rocha**⁵ apunta que en aquella remota época en Roma el trabajo fue considerado como una mercancía o cosa **res**, distinguiendo la actividad operativa del trabajo, por lo que los romanos denominaban “**Locatio Conductio Operarium**” a la primera, como actividad o contrato de trabajo y a la segunda “**Locatio Conductio Operaris**” como el resultado de ésta.

La **Locatio Conductio**, en general, era un contrato consensual y bilateral en el que se otorgaba y especificaba el “Objeto de un arriendo”, que podía ser una cosa, un servicio o una obra **Opus**.

En este orden de ideas, se distinguió como “**La Locatio Conductio Operarium**”, al contrato consistente en la prestación remunerada del trabajo,

³ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 16.

⁴ Ibidem. Pág. 5

⁵ Ibidem. Págs.3 y 5.

refiriéndose a los trabajos inferiores a los que se les podía fijar un precio como mercancía y que siendo un contrato sinalagmático perfecto otorgaba derechos y obligaciones recíprocas para las partes, el receptor del servicio conductor podía ejercer la **Locatio conductio** en contra del Locator, por medio del **Actio conductio** se podía exigir al Conductor el pago de la merces. Esta figura bien podría corresponder al actual contrato de trabajo.

Por otro lado, la **Locatio Conductio operarum** se refería a la posición que asumía el "**cliens**", persona libre que supuestamente arrendaba su fuerza física a una familia Romana, es decir un auténtico trabajador que se distinguía del esclavo. Se presentaba además una segunda circunstancia aparte de la esclavitud, consistente en que los romanos no hacían una división entre los contrato de trabajo y de obra, por lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos individuales de trabajo, eran para el jurista Romano Contratos de Obra".

Por su parte, la **Locatio Conductio Operaris** se distingue en que su objeto no es la prestación de una simple esclavitud de trabajo, sino un cierto resultado obtenido con esta acción de una cosa por ejemplo. En este contrato se considera locator a aquel por cuya cuenta se realiza la obra, y al conductor, el empresario o "**Redemptor operaris**".

La Locator podía, mediante la Actio Locati, lograr que se le entregara la obra terminada y el conductor la **Actio Conduiti** para reclamar la merces convenida.

Continuando con la breve referencia histórica, en relación a los romanos, tenemos al mandato y los servicios profesionales, figuras que siguen contemplándose a la luz del Derecho Civil, es decir, los servicios liberales, "**Los Operae Liberales**", se referían a servicios altamente calificados de carácter artístico o científico y que excluían toda tasación económica. El mandato se refería por lo regular a la realización de un Acto **Mandati Gestorum**".

En conclusión podemos decir, que esta figura bien puede corresponder en la actualidad al contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios; por el cual son regulados los prestadores de servicios profesionales en las dependencias gubernamentales federal y local.

Finalmente, **Miguel Acosta Romero**⁶ comenta que en aquella remota época, para poder tener acceso a la función pública era indispensable que “el hombre tuviera la calidad de ciudadano y haber nacido en la ciudad,” dicha función era considerada altamente honorífica.

Con todo, el funcionario romano de aquel entonces presentaba muchas de las características que hoy tienen los servidores públicos. Por ejemplo, los recolectores de impuestos trabajaban como comisionistas, recibiendo una parte de lo recaudado como pago por sus servicios.

2. 2. 3. En la Edad Media.

En esta época, al ir incorporando el Estado nuevas tareas tuvo que emplear a la población común de todo el país, para el cumplimiento de sus funciones estatales, dando origen a una reglamentación del trabajo; sin embargo, era considerado como “Alquiler de Servicios”.

En este sentido, **J. Jesús Castorena**⁷ señala que en dicha etapa, a la caída del imperio Romano de Occidente en poder de los bárbaros en el año 410 antes de Cristo, produjo una conmoción histórica de amplias repercusiones en la estructura de las instituciones sociales y como consecuencia surgió el feudalismo.

En la edad media cobró importancia el artesanado y nacieron los gremios que regulaba el trabajo, **por lo que ya se vislumbraba una relación laboral** que más tarde se desbordó, cuando se extinguieron los gremios por la Ley Chapellier de 1791 y se inicio la “Revolución Industrial”.

⁶Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob.Cit. Pág. 55.

⁷ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Págs. 22 y 24.

Al respecto, **J. Manuel Mora Rocha**⁸ comenta que la edad media se caracteriza por el surgimiento de la servidumbre, que era considerada como una organización de trabajo, la cual sigue inmediatamente a la esclavitud, el siervo es entonces un hombre que va estar sujeto a un pacto, a través del cual se obliga a prestar sus servicios, así como a la entrega de contribuciones en especie a un señor Feudal, quien a cambio brindaba protección y seguridad en contra de grupos guerreros que constantemente asediaban a quien trabajaba la tierra. En este orden de ideas, el señor feudal se valía de los servicios del siervo y de la familia de éste, los que aplicaban su trabajo a las tierras del señor, su industria y a la casa Feudal; así como al cultivo de sus tierras a las cuales se encontraban arraigados. En este contexto, aparece la corporación, es una entidad organizada por la Ley para servir a un fin que se consideraba de interés público.

El trabajo tuvo una nueva expresión en las grandes ciudades, con el surgimiento de los gremios que regulaban el trabajo y con los que se creó una necesidad que se traduciría en un ordenamiento jurídico de trabajo tomando como directrices los Derechos Humanos, que posteriormente se verían consagrados en la “Revolución Francesa”, tomando como antecedente el “Edicto de Turgot, de marzo de 1776”, que postula la libertad de trabajo, como un derecho inherente a la naturaleza del hombre y al surgimiento de la Revolución Industrial y la Doctrina Marxista, dándose paso a la época contemporánea del trabajo, pero no evolucionó el concepto que se tenía del trabajo como “Alquiler de Servicios”.

Sobre el mismo tema, **Miguel Acosta Romero**⁹ refiere que las leyes en algunos casos eran una repetición del denominado **Corpus Juris** romano, aplicada al pensamiento político del momento y sujetas al interés individualista de quienes detentaban los poderes. La función pública era un derecho privado, clasista y hereditaria.

⁸ Cfr. MORA ROCHA, José Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocráticos. Ob. Cit. Págs.5 y 6.

⁹ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 55 y 56.

Fue hasta el siglo **XVIII**, cuando empieza a nacer el concepto de funcionario desligado de la casta.

La función pública deja de ser un privilegio y los aristócratas quedan eliminados radicalmente con la revolución francesa. “Las doctrinas liberales” o individualista y en especial el mercantilismo, al robustecerse la posesión financiera del Estado, le permiten y exigen al mismo tiempo la multiplicación de sus servidores, sin embargo, dichos servidores no contaban con las condiciones favorables que los particulares tenían, siguen obligados a permanecer laborando dentro de la vieja concepción del honor de representar al Estado, encontrándose por lo general en peores condiciones que quienes prestaban sus servicios en el comercio o las industrias particulares.

Luego entonces, aparece la primera relación obrero patronal; pero los problemas se resolvían por las leyes entonces vigentes; los tribunales aplicaban el derecho civil, herencia del derecho romano, aún cuando era inadecuado aplicar aquellas reglas, siendo así como tuvo que aparecer una rama distinta del derecho civil, denominada derecho del trabajo.

2. 2. 4. Alemania.

En lo referente al tema que nos ocupa, **Miguel Cantón Moller**¹⁰ comenta que lo que hoy se conoce como Alemania, a principios del siglo pasado no existía, la nación estaba constituida por trescientos principados.

Más tarde, en el año 1919, se promulgo la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, fijándose las condiciones de trabajo.

Por otra parte, **Miguel Acosta Romero**¹¹ apunta que la “Constitución de Bonn, de 23 de mayo de 1949”, estableció el principio de la separación de los funcionarios federales y estatales.

¹⁰ Cfr. CANTÓN MOLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Págs. 7 y 8.

¹¹ Ibidem. Págs. 72 y 73

Existen cuatro clases de funcionarios en la República Federal Alemana, los de cargos superiores, los intermedios, los ordinarios y los subalternos. Para los cargos superiores, los aspirantes deben de aprobar dos exámenes y cumplir un periodo probatorio de cuatro años. Después de esto, viene el nombramiento, que es vitalicio. El ascenso se hace automáticamente por grados.

El estatuto del funcionario federal es la Bundes Beamtenengesetz de 14 de julio de 1953. En general, los derechos y obligaciones del funcionario alemán son los mismos que tienen los demás funcionarios de los países occidentales y europeos. Cabe destacar; sin embargo, algunas novedades.

El derecho al sueldo está compuesto de tres elementos:

El salario de base, el beneficio por residencia y las asignaciones familiares.

Otro derecho, es el retiro, llegado el límite de la actividad activa que se ha fijado a los sesenta y cinco años, puede a su pedido, solicitarlo a los sesenta.

En cuanto a los derechos, son los propios de estar sometidos al poder jerárquico, de no intervenir en política activa, guardar el secreto profesional, de cumplir correctamente sus tareas, etc. Están sometidos al poder disciplinario de reglamentación muy estricta. El funcionario alemán no puede ser sancionado, sino en virtud de la comisión de faltas disciplinarias, determinadas, mediante un procedimiento previsto, y con jurisdicciones especiales. Estas son de dos grados, existiendo la apelación de las resoluciones del grado inferior, al superior.

Asimismo, **Rafael I. Martínez Morales**¹² dice que la relación que se da entre el estado alemán y sus servidores está derivada de un acto, cuya naturaleza se encuentra sujeta a discusión por los autores germanos; algunos de ellos lo consideran como un contrato de derecho público y otros como un contrato de adhesión a un derecho preexistente, es decir, la obligación de ejercer la función pública bajo las condiciones previstas por el Estado.

¹² Cfr. MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 3er y 4º Cursos. Segunda Edición. Harla. México.1991.Pág. 268.

De modo que, de lo anterior se desprende que existen condiciones generales en el desempeño de la función pública, aplicables a todos los empleados y condiciones especiales según la categoría y tipo de trabajo específico a desarrollar.

2. 2. 5. España.

En relación a este tema, **Miguel Acosta Romero**¹³ comenta que la primera legislación sobre el derecho que tuvo España fue el 22 de julio de 1918, la cual casi la mitad regula las pruebas de selección, la composición de los tribunales, el sistema de turnos para el ascenso, las categorías personales, entre otros puntos.

Posteriormente tuvieron la ley articulada de funcionarios civiles del Estado aprobada en el decreto 315 el 7 de febrero de 1964, en el cual no hubo categorías personales, ni derecho al ascenso. Tenía varios numéales totalmente diferentes al ordenamiento anterior. Actualmente la administración pública se encuentra legislada por la ley de 30, del 2 de agosto de 1984, que consta de 33 artículos; 16 disposiciones adicionales, 14 disposiciones transitorias, dos disposiciones finales y una derogatoria.

El personal al servicio de la administración pública española se divide:

A).- Administración central:

- a).-Administración civil y militar del Estado;
- b).- Administración de justicia;
- c).- Administradores de las comunidades autónomas, y
- d).- organismos autónomos dependientes de las administraciones del

Estado:

B).- Administraciones locales:

¹³ Ibidem. Págs. 74 y 75

- a).- Diputaciones provinciales;
- b).- Ayuntamientos;
- c).- Entidades locales menores;
- d) Agrupaciones forzosas de Municipios, y
- e).- Mancomunidades voluntarias de Municipios.

C).- Administración de la seguridad social:

- a).- Tesorería de la Seguridad Social;
- b).- Instituto Nacional de la Seguridad Social;
- c).- Instituto Nacional de Salud;
- d).- Instituto de Salud de servicios Sociales y;
- e).- Instituto Social de la Marina.

De acuerdo con el artículo primero de la ley vigente, las medidas de aplicación son:

- a).- Al personal de la administración civil de Estado y sus organismos autónomos;
- b).- Al personal civil al servicio de la administración militar y sus organismos autónomos, y
- c).- Al personal funcionarios de la administración de la seguridad social.

Todo el personal al servicio del Estado, sus categorías y clases, tendrá dependencia orgánica del ministerio de la presidencia, sin perjuicio de que funcionalmente la tenga con cada departamento.

En la dirección general existe un registro central en el que se inscribe a todo el personal al servicio de la administración

Las comunidades autónomas y las entidades locales constituyen también sus registros de personal. Se da la movilidad de funcionarios de las distintas administraciones públicas.

Las administraciones Públicas seleccionan su personal, funcionario o laboral, de acuerdo con su oferta de trabajo público, mediante convocatoria

pública y a través del sistema de concurso, oposición o libre, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La retribución de los funcionarios se divide en dos:

- a).- Básica sueldo, trienio y pagos extraordinarios, y
- b).- Complementaria de destino, específico, de productividad.

Se conceden permisos siempre y cuando haya una causa justificada.

Su régimen disciplinario es estricto.

La seguridad social fue un avance de gran importancia: desapareció la discriminación por razón de los familiares y se ordenaron las pensiones; jubilaciones forzosas al cumplir 65 años de edad entre otras.

Por lo tanto, de lo anterior se desprende, que en aquel país sigue vigente la Ley de funcionarios Civiles del Estado y la Ley de medidas para la reforma de la función pública de 1984.

2. 2. 6. Francia.

Al respecto, **Miguel Acosta Romero**¹⁴ reseña que la función pública en los siglos **XVI** y **XVII**, se accedía a los cargos por herencia o compra directa de ellos. La revolución de 1789 no se ocupó específicamente de la función pública. Bajo el consulado y el primer imperio por la obra personal de Bonaparte, se estructura una burocracia, cuyos cuadros estaban calcados de los del ejército. Fue Napoleón quien creó una clase burocrática, rodeándola de prestigio y confiriéndole serias garantías.

Así que, la primera codificación fue “el Estatuto de 1941”, obra del consejo de Estado, que utilizó todas las disposiciones legislativas dispersas entonces en vigor, y que sistematizó toda la jurisprudencia elaborada hasta la fecha.

¹⁴ Ibidem. Págs. 76 y 77.

En 1945, la función pública y administración francesa salían de una guerra, el Estado había tenido que asumir misiones enteramente nuevas, amparado en el movimiento de esas ideas existían en plena ebullición planes de reforma y renovación, del Estado y la administración, que más tarde desembocaron en numerosas realizaciones, tales como:

La democratización de la función pública y, en especial, su reclutamiento.

En ese mismo año, se creó la escuela Nacional de Administración y el Centro de Estudios Administrativos Superiores mediante una ordenanza.

El estatuto de 1941 fue reemplazado en la época de la liberación, por la Ley votada en 1946 y ésta por el Estatuto General de 1959.

El concepto de funcionario público en Francia, al igual que en otros países europeos, se limita al funcionario permanente. No incluyen en la definición al auxiliar, al temporario, ni al que está a prueba. De ahí la definición de los autores franceses, que funcionario es “toda persona que ocupe un cargo permanente en los cuadros administrativos”.

En 1962 se realizaron reformas sobre planificación de reclutamiento, movilidad y jornadas de trabajo.

En 1985, la administración trabaja con otras técnicas, habiendo un aumento de funcionarios, existe una nueva concepción de la función pública, y un reparto territorial, así como un tratamiento electrónico de las tareas administrativas.

Los miembros de la función pública están sometidos al estatuto, de carácter sumamente jerárquico y autoritario y cuya aplicación excluye la de las normas de la legislación laboral”. La función pública comprende el personal de las grandes administraciones estatales, ya sea nacional, regional, departamental o local.

Existen varias clases de pensiones: por ancianidad, la edad varía según funciones, las pensiones proporcionales a los años prestados de servicio, y las pensiones por invalidez.

En virtud de lo anterior, la relación laboral entre el Estado y sus servidores, eran imperantes en razón de que anteriormente se entendía como funcionario a toda persona que participaba normal y permanente en la operación de un servicio público; este supuesto ha variado, al considerarse actualmente que solamente lo son aquellas personas que trabajan en la administración gubernamental, de acuerdo a sus estatutos o reglamentos.

2. 2. 7. Inglaterra.

Sobre el tema en cuestión, **Miguel Acosta Romero**¹⁵ menciona que en a este país, los funcionarios públicos reciben el nombre de servidores de la corona. Durante los siglos **XVII** y **XVIII** el Parlamento desconfió de ellos, considerándolos instrumentos de las pretensiones de los monarcas, a tal grado que les negó facultades y garantías que pudieran importar la atribución de un poder considerable. Las leyes de 1786 y 1812 excluyeron a los agentes de la Corona del seno del Parlamento y nunca éste se preocupó de mejorarles su suerte, ni de organizarles siquiera el funcionamiento de los servicios.

En este contexto, en 1855 se estableció una orden de consejo del sistema de los concursos y las bases. En 1876, las mujeres podían acceder a los cargos públicos.

En 1917 se creó una corte de arbitraje y en 1925, los Consejos Whitley. Dichos consejos son organismos de conciliación sin poderes de decisión; en razón de que ello le corresponde al gobierno. Están formados por 54 miembros; 27 designados por el gobierno y los otros 27 por las asociaciones de funcionarios.

La clase de mayor jerarquía es la administrativa, se integra con funcionarios capaces de elaborar la política administrativa, que es muy reducida.

¹⁵ Ibidem. Pág. 77.

La segunda clase es la ejecutiva, encargada de actividades técnicas, fundamentalmente de la contabilidad.

La tercera clase, es mucho más numerosa, está constituida por funcionarios que realizan tareas materiales, a los cuales se les exige la enseñanza secundaria.

La cuarta clase está formada por estenógrafos, dactilógrafos y empleados de escritorio. En último término están los obreros y los empleados, cuya relación jurídica se regula por las normas de derecho común. El servicio civil forma un todo orgánico, siendo su principal característica. Está sometido a una única autoridad, la de la tesorería, teniendo como jefes al ministro de finanzas.

La Comisión del Servicio Civil, creada en 1955, es una autoridad única e independiente, encargada de los concursos y el examen de diplomas. Para el ingreso en el servicio civil no está prevista la existencia de escuelas especiales. El ascenso se hace por elecciones o por antigüedad, en consecuencia se originan derechos tales como:

Cobrar retribución por sus servicios, a licencias anuales que varían de dos a ocho semanas, a cobrar pensión de retiro después de cuarenta años consecutivos de actividad, es igual a la mitad del sueldo que percibían y el límite mínimo de edad es a los sesenta y cinco años.

En este orden de ideas, el catedrático **Rafael I. Martínez Morales**¹⁶ dice, que en 1972, en la Gran Bretaña, el 2.7% de la población económicamente activa era cubierta por el servicio civil. A diferencia de los demás países europeos, la relación jurídica de trabajadores al servicio del Estado no era regulada por un estatuto o reglamento especial. La práctica y la costumbre fueron generando las disposiciones a aplicar, en base a la utilidad y los principios que deben regir a la función pública como una actividad de honorable privilegio, distinción y de alto rango social.

¹⁶ Ibidem. Pág. 270.

Las oficinas del tesoro se encargaban de fijar las normas, así como de coordinar los programas de cada ministerio, para orientar y adiestrar a los empleados al servicio de la Corona o “servidores públicos”.

En razón de lo anterior, se aprecia que en efecto los servidores públicos de dicho país eran cubiertos por el servicio civil, su sistema burocrático es más riguroso; sin embargo, las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores no son regulados por un estatuto o reglamento especial; las oficinas del tesoro es la que se encarga de fijar las normas de la relación jurídica laboral de los servidores públicos.

2. 2. 8. Italia.

En relación al tema citado, **Miguel Acosta Romero**¹⁷ explica que los estatutos más importantes que regulan las condiciones de servicio de los funcionarios públicos en Italia son: Los Decretos del Presidente de la República números 3 y 686 del 10 de enero y 3 de mayo de 1957. Existen además estatutos que se refieren a funcionarios públicos de los distintos organismos autónomos y a los maestros trabajadores manuales. El texto de enero y el reglamento de mayo de 1957 citados, se aplican sólo a los funcionarios públicos de los ministerios.

A).- Órgano de administración personal. Los organismos más elevados son las ***Direzione generali del Personale*** en los varios ministerios u organismos autónomos. Además existe un ***Inspettorato generali per*** el ordenamiento del ***personale***, dependiente de Hacienda, con el fin de aumentar o suprimir puestos.

B).- La estructura de la función pública. Existen unos 360 cuerpos diferentes entre todos los ministerios, es decir, 360 carreras independientes para las cuales se provee un examen de ingreso o concurso específico, cada vez que existe la necesidad de llenar un puesto vacante. Existen tantos exámenes de

¹⁷ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 79.

ingreso como cuerpos. “De los 360 cuerpos, 100 son ejecutivos, 90 son de secretariado, 93 para empleados y 77 de subalternos”.

Existen cursos de formación. Algunos son voluntarios; sin embargo, los jóvenes funcionarios de los cuerpos directivos, clase administrativa alta están obligados a seguir, después de su entrada a la carrera, los cursos organizados por la ***Scuola Supriorre della Amministrazione*** en ***Caserta***, cerca de Nápoles durante tres meses.

También hay cursos especiales en la Escuela de Ciencias Administrativa de la “Universidad de Bolonia”.

En este contexto, **Rafael I. Martínez Morales**¹⁸ comenta en lo que se refiere a la relación laboral burocrática, la legislación italiana hace una distinción entre lo oficios públicos principales, que representan la voluntad del órgano para el que trabaja y los oficios públicos y auxiliares que se limitan a tareas de mero trámite o preparatorias a la toma de desiciones.

De acuerdo con este criterio distintivo, la legislación otorga un trato especial, según el tipo de servidor de que se trate, para lo que determina conforme a las características de su desempeño, cuando se esta ante un empleado permanente y profesional, que presta sus servicios sin asumir toma de desiciones o representación pública.

De modo que, de lo antes expuesto se desprende que los Estatutos más importantes que regulan las condiciones de servicio de los funcionarios públicos son a saber:

Los decretos del Presidente de la República Número 3, del 10 de enero de 1957. Decreto Número 686, del 3 de mayo del mismo año. Así como los

¹⁸ MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 3er y 4º Cursos. Ob.Cit. Pág. 270.

demás estatutos que se refieren a los funcionarios de los distintos organismos autónomos.

Después de haber estudiado a grandes rasgos lo que se refiere a la relación de trabajo de los servidores público en Europa, a continuación estudiaremos la relación laboral de los servidores públicos en América.

2. 2. 9. Argentina.

Sobre el tema en estudio, **Miguel Acosta Romero** ¹⁹ narra que en 1853 surge la primera Constitución Nacional Argentina, dentro de la que destacan dos aspectos vinculados al problema laboral humano:

En primer lugar, la declaración consignada en el artículo 15, en cuanto se declara que en la Nación Argentina queda suprimida la esclavitud; en segundo lugar, se proclamó por el artículo 14, el derecho de todos los habitantes de la nación, de trabajar y ejercer toda industria lícita y de asociarse con fines lícitos. Durante este periodo, se dicta el Código Civil dentro del cual se consigna un capítulo que se denomina “de la locación de servicios” y en el que se establecen algunas normas vinculadas con la relación laboral, especialmente en el pago del trabajo.

El movimiento sindical en la República de Argentina, comienza por adquirir coherencia en su estructura y acción y se constituye en el año de 1867.

En 1886 se dicta el Código de Minas, y en él se consignan disposiciones relacionadas con la higiene y la seguridad en el trabajo de las explotaciones mineras.

En 1890 se dicta el Código de Comercio y en sus disposiciones se consagran algunos principios del derecho procesal.

La intensidad con que se manifiestan las divergencias obreras patronales, motiva que el poder Ejecutivo de la Nación, encare el problema y procure una solución integral, respondiendo a este propósito, luego de exhaustivos estudios e investigaciones sobre la realidad social del país, se proyecta la “Ley Nacional del Trabajo,” que en el año 1904 se presenta al Congreso conforme a las

¹⁹ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 80.

modernas concepciones y doctrinas estructurales. Esta iniciativa que “constituye un auténtico Código de Trabajo, el primero que se proyecta en América”, inicia el periodo histórico de la evolución de la legislación del trabajo en la República Argentina, proyecto que si bien no fue aprobado, sirvió en cambio como antecedente informativo para la elaboración de las primeras leyes laborales que se sancionaron por el Congreso de la Nación.

El desarrollo de la actividad legislativa frente al problema laboral se proyecta en tres direcciones:

- a).- Administrativo;
- b).- Reglamentario laboral, y
- c).- Provisional.

En 1943, la “República Argentina” es sacudida institucionalmente por varios procesos revolucionarios que afectan la organización institucional, sin implicar cambios de estructura socio - económicas. La incidencia que tuvo el citado movimiento revolucionario se proyectó del modo siguiente:

1.- En el orden administrativo. Se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión, que concentró en una organización nacional, toda la jurisdicción y competencia de los problemas laborales, como la tenían antes. Posteriormente, la citada Secretaría se transformó en un Ministerio de Trabajo y Previsión Social con idénticas atribuciones en todo el país. El siguiente proceso revolucionario del año 1955, mantuvo el citado Ministerio, pero integró a las provincias la jurisdicción y competencia en las funciones del poder de la policía laboral, con excepción de las cuestiones laborales que tuvieran incidencia en la economía nacional e internacional. Más adelante, el Ministerio cambia de estructuración denominándole ministerio de economía y trabajo. En la actualidad, el ámbito de acción administrativa laboral se manifiesta en los siguientes Ministerios:

- a).- Ministerio de Trabajo y

b).- Ministerio de Bienestar Social que involucra todos los aspectos que integran el campo de la Seguridad Social.

2.- En el orden judicial. Corresponde mencionar la creación de los Tribunales del Trabajo, tanto en la capital como en las provincias, y

3.- En el orden constitucional.

En el año de 1949 se reforma la Constitución Nacional, y con tal motivo se incorporan sendos capítulos en los que se consignan principios declarativos sobre los derechos del trabajador, de la familia y de la ancianidad. Posteriormente, esta constitución fue dejada sin efecto por otro proceso revolucionario, y después de reintegrarse en su totalidad la anterior Constitución del año 1853, fue objeto de una reforma parcial en el año 1957, en la que se incorporó un artículo nuevo, consigna principios también declarativos sobre los derechos del trabajador, los derechos gremiales y los de la seguridad social.

Los principales aspectos que dan fisonomía al Derecho del Trabajo se encuentran en la última reforma operada en el texto de la Constitución Argentina, en el año 1957 y consagrada en el estatuto del personal civil de la Administración Pública Nacional.

La actividad de la administración pública es realizada por agentes denominados funcionarios y empleados públicos.

Funcionario público. Es el agente de la administración pública que tiene la representación del órgano, al frente del cual se encuentra, con facultades de expresión de voluntad y de imperio.

La aptitud para ser empleado público encuentra sus principios generales en la "Constitución": todos los habitantes de la nación son iguales ante la Ley, admisible en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

La Ley establece como principio general la exigencia de la ciudadanía para desempeñar el empleo.

La legislación establece como norma, la capacidad de los particulares, referida a la relación de empleo público, es plena a la edad de 18 años, que es cuando puede ser designado en el grado y escalafón general de la administración pública.

Es un presupuesto indispensable que quien aspire a ingresar en la administración pública reúna condiciones técnico – profesionales para la labor que le toca desarrollar.

No pueden ser admitidos en la administración quienes hayan sufrido condenas por delitos contra la administración.

La relación jurídica de empleo público cesa por acto voluntario de alguna de las partes; sin embargo, en la mayoría de los actos obra la voluntad bilateral para extinguirla, sólo que en uno casos es expresa y en otros es tácita.

La renuncia extingue la relación.

La voluntad unilateral del Estado se manifiesta en la extinción por pena expulsiva: cesantía y exoneración.

Admiten la jubilación de oficio, para los empleados que reúnen las condiciones de edad y tiempo.

La readmisión supone la cesación del empleado en la función; se trata de un nuevo nombramiento y no se tiene en cuenta para nada su actividad anterior en el empleo.

La reincorporación consiste en volver al empleo del que ha sido excluido temporalmente por una causa criminal o disciplinaria.

Puede ocurrir que la relación de empleo público cese por medida expulsiva.

El empleo público origina, los siguientes derechos y deberes del Estado así como de los empleados:

1.- Los Derechos inherentes a la carrera son:

- a).- Derecho a la estabilidad;
- b).- Derecho al ascenso;
- c).- Derecho al cambio de carrera y clase, y
- d) Derecho a la capacitación.

2.- Derechos patrimoniales. Como contra prestación del servicio, el Estado da a sus agentes una retribución; sueldo o jornal, el pago de tareas extraordinarias, sueldo anual complementario, bonificaciones por destino,

indemnizaciones, gastos de representación, así como viáticos, jubilación y pensión.

3.- Deberes generales:

- a).- El deber de obediencia,
- b).- El deber de lealtad;
- c).- El deber de la conducta, y
- d).- El deber de de dedicación.

Asimismo, cabe mencionar que en la legislación Argentina no existen Tribunales de Conciliación y Arbitraje, solamente Tribunales de Trabajo en General.

Este orden de ideas, **Rafael I. Martínez Morales**²⁰ apunta que para **Rafael Bielsa**, la relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores, es producto de un acto contractual de derecho público; no obstante que la legislación vigente parece inclinarse por considerarlo como un acto unilateral del Estado.

La argumentación de dicho tratadista consiste en que el nombramiento formal supone la aceptación del servidor para ingresar a la función pública, toda vez de que si no existiera esa aceptación, la relación no se daría.

Luego entonces, la nota característica de este país consiste en que, regula la relación laboral, por medio de un estatuto legal específico para funcionarios, considerando, al funcionario como provisional durante los primeros seis meses de servicio, tiempo en el que deberá demostrar su capacidad para el trabajo. Asimismo, establece la estabilidad en el empleo, un término de tres años de servicios efectivos y continuos o cinco discontinuos.

Finalmente, **Carlos Axel Morales Paulín**²¹ alude que Argentina. Excluye de su Ley de Contrato del Trabajo de 1974 a los empleados de la

²⁰ Cfr. MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 3er y 4º Cursos. Ob. Cit. Pág. 269.

²¹ Ibidem. Pág. 63.

Administración Pública Nacional, creando además estatutos especiales para las empresas estatales.

2. 2.10. Brasil.

Sobre el particular, **Carlos Reynoso Castillo**²² comenta que en la constitución del imperio del Brasil de marzo de 1824 se estableció que todo ciudadano podía ser admitido a un cargo público, tomando como base su talento y virtudes.

En su momento, el artículo 7º de la consolidación de las leyes del Trabajo estableció que dicho ordenamiento no se aplicaría a los funcionarios públicos de la Unión, de los estados y de los a municipios y a los respectivos supernumerarios en servicio en las mismas reparticiones, entre otros.

Más tarde, en la Constitución del 16 de julio de 1934 se reconocieron ciertos derechos de los servidores públicos como el de la estabilidad laboral, una pensión por edad avanzada y por invalidez, así mismo se estableció la obligatoriedad de los concursos públicos para la admisión a cargos de la carrera en el servicio público.

En este contexto, **Miguel Acosta Romero**²³ refiere que otras leyes de trabajo fueron expedidas en mayo de 1943 pero no entraron en vigor, hasta el 10 de noviembre del mismo año. Esta ley regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Considera como empleado o trabajador a toda persona física que presta servicios de naturaleza, no eventual o permanente a un patrón, éste entregando un salario. No existe término de los trabajadores de confianza.

Para los menores de doce años está prohibido trabajar y a los que no han alcanzado los 18 años no pueden realizar ninguna labor nocturna. Existe la igualdad jurídica laboral entre el hombre y la mujer.

²² Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda Edición. Porrúa. México, 2006. Págs. 22 y 23.

²³ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob.Cit. Págs. 85 y 86.

Pero la mujer nunca trabajará más de 8 horas y si es menor de 18 años estará imposibilitada para laborar.

En cuanto a los varones, sólo en casos excepcionales se podrá aumentar la jornada de trabajo hasta doce horas. La hora extra se pagará 25% más de lo establecido.

El descanso semanal será de 24 horas continuas, coincidiendo de preferencia con los domingos.

Sólo por causa de convivencia pública se trabajará el domingo y sólo por órdenes emitidas por la autoridad competente.

La mujer embarazada goza de un periodo de descanso, cuatro semanas antes y ocho después del parto.

Para amamantar al hijo tendrá derecho, durante la jornada de trabajo a dos descansos de media hora cada uno.

En cuanto a las vacaciones. Después de doce meses de vigencia del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a vacaciones:

- a).- 30 días, si no faltó más de cinco veces;
- b).- 24 días cuando las faltas estén entre 6 y 14 veces;
- c).- 18 días, si no faltó más de 23 veces;
- d).- 12 días, si no hubiese faltado más de treinta y dos veces.

Nunca el patrón podrá descontar el periodo de vacaciones al empleado, en compensación a las faltas al servicio. El trabajador gozará de una remuneración contada desde la fecha de autorización de sus vacaciones: No se contempla prima vacacional.

La seguridad social será objeto de una Ley especial.

No existen los derechos de preferencia, así como de antigüedad y ascenso.

Tampoco se contempla la cláusula de admisión y vacantes.

Acerca de la prima de antigüedad sólo existe una tesis del Tribunal del Trabajo número 29 que la letra dice:

Si no hubiese cálculo de indemnización por antigüedad o salario relativo por servicio extraordinario, se tomará en cuenta desde que habitualmente se haya prestado.

Respecto a la jubilación, una tesis del Tribunal Superior del Trabajo número 21, sostiene que el “empleado jubilado tiene derecho al cómputo del tiempo anterior a la jubilación, si permanece al servicio de la empresa o retorna”. Otra tesis, pero del Supremo Federal número 21 señala que “tiene derecho de retornar al empleo o ser indemnizado en caso de negativa del patrón, el jubilado recuperará la capacidad de trabajo”. Sin embargo, existen vacíos, la Ley no indica claramente lo que es un laudo o sentencia laboral.

Las Junta de Conciliación y juzgamiento conocerán de:

- a).- Controversias que versen sobre la estabilidad del empleo;
- b).-litigios acerca de la remuneración, vacaciones e indemnizaciones por motivo de rescisión del contrato individual del trabajador.
- c).- Imponer multas y demás penalidades relativas a actos de su competencia.

Cada junta se compondrá de: Un juez de trabajo que será presidente, dos abogados, siendo uno representante de los patrones y otro de los trabajadores.

El ámbito de competencia de estas juntas dependerá de su Estado o Distrito que le corresponda.

Por lo tanto, cabe apuntar que, pese a la consolidación de las leyes de trabajo en este país, dicha Ley dejó fuera a los trabajadores del Estado tanto de la administración central como paraestatal.

2. 2.11. Estados Unidos de América.

Al respecto, **Miguel Acosta Romero**²⁴ comenta que en Estados Unidos de América, la Ley de los cuatro *four year tenure of office Act*. De 1820 establecía que la mayoría de los funcionarios debían de ser confirmados cada cuatro años, una vez que rindieran cuenta de su gestión en el cargo. Dicha ley fue seguida de numerosas protestas por parte de los servidores públicos. El presidente Jackson consagró el principio de la solución de los empleos pero sin éxito.

Respecto al mismo tema, **Carlos Reynoso Castillo**²⁵ reseña que el 16 de enero de 1882 el presidente Chester Alan Arthur, aprobó la Civil Service Act. Introduciendo el sistema de mérito en el servicio civil americano.

En este orden de ideas, **Miguel Acosta Romero**²⁶ refiere la siguiente clasificación de las leyes aplicables a la relación del servicio civil:

a).- Leyes aplicables a la relación de servicio civil. Existen leyes federales, estatales y municipales.

La Ley de Servicio Civil en materia federal es aplicable a los servidores del Estado, excluye a los empleados federales, legislativos y militares.

En los estados existen nuevas leyes de Servicio Civil que establecen comisiones de servicio social que se compone de tres miembros, semiindependientes del gobierno, como un cuerpo administrativo autónomo. En algunos Estados los nombramientos deben ser confirmados por el Senado.

En 1930, las leyes de servicio civil instituían a un oficial administrativo como director de una comisión de múltiples miembros y funcionarios.

Aproximadamente unos 2000 de 3050 municipios de la nación tienen sus propias leyes de servicio civil, como Nueva York y Nueva Jersey o están

²⁴ Ibidem .Pág.105.

²⁵ Ibidem. Pág. 22.

²⁶ Ibidem. Pág.105.

regidos por la ley estatal de California que posee el mayor número de municipios con sistemas de servicio civil independientes. “La primera Ley de Servicio Civil data de 1900, en Nueva York.

Ahora bien, **Rafael. I Martínez Morales**²⁷ alude que “**La Ley La follette**”, de 1912, autorizó las uniones de funcionarios públicos en defensa de sus intereses y suprimió las restricciones que hasta entonces pesaban sobre ellos.

Asimismo, **Miguel Acosta Romero**²⁸ refiere que anteriormente en 1983, se daba a los alcaldes de las ciudades la autoridad de promulgar leyes para cubrir los empleos de la ciudad.

b).- Autorización constitucional. En un gran número de Estados el método de llenar las vacantes está expresado en la Constitución estatal.

“Estas normas son aplicables, según el caso, a los miembros del Estado solamente, a esto y a los de varias municipalidades, o puede tratarse simplemente de una declaración de municipios sobre los cuales se base los nombramientos y ascensos”.

c).- Las agencias de personal. Son organismos que funcionan con fondos proporcionados por las autoridades fiscales y su finalidad es regular y controlar el estado de los empleados en el servicio civil, determinar sus posiciones y salarios. Casi todas las leyes de servicio civil, enumeran las oficinas y la jurisdicción de dichas agencias.

d).- Exámenes de Admisión. Los candidatos a empleados de la administración pública deben ser informados con claridad de los requisitos necesarios para la admisión y examen, tales como educación, experiencia, edad y requisitos físicos, si los hay para policías, bomberos, guardias de prisión.

La mayoría de los exámenes para el ingreso son escritos revisados por las agencias de personal.

²⁷ Idem. Pág. 269.

²⁸ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 105 y 106.

Para los ascensos generalmente no existen normas específicas, en los estatutos, sino que se dejan los detalles a las agencias de personal.

Existe un periodo de prueba, usualmente de un mínimo de tres meses a un máximo de tres años, según la naturaleza y responsabilidad del cargo.

Una vez conformado el cargo, se procede a darle al empleado su **pay roll** o certificación de la autoridad fiscal aprobando el pago de su salario.

Así entonces, mediante dichas leyes se han ido incorporando a los diferentes sectores de la Administración Pública a los beneficios de la pensión.

Pues bien, habiendo abordado los antecedentes laborales de los servidores públicos en Argentina, Brasil y Estados Unidos de América, a continuación Iniciaremos el presente inciso capitular con los antecedentes de la relación jurídica laboral de los servidores públicos en México.

2. 3. Antecedentes Nacionales Remotos.

En lo referente al tema que nos ocupa, cabe señalar que al igual que en Grecia y Roma, en México existió la esclavitud, en la época precortesiana y en consecuencia no existió una relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores públicos.

Al respecto, el tratadista **J. Jesús Castorena**²⁹ comenta que el pueblo azteca se componía del común del pueblo o macéhules, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades. Puede decirse que más que clases sociales eran verdaderas castas. Componían la de los nobles, los guerreros y los sacerdotes.

La burocracia emanaba de la clase guerrera, miembros del consejo y los sacerdotes gozaban de privilegios.

²⁹ Ibidem. Pág. 30.

La clase de los guerreros y la clase sacerdotal no ejercitaban más actividades que las indicadas.

Económicamente, eran clases ociosas que ejercían una verdadera tiranía sobre el común del pueblo.

Luego entonces, durante la época prehispánica no existía un régimen propiamente dicho de los trabajadores al servicio del estado; sin embargo, **Diego López Rosado**³⁰ hace la siguiente clasificación de los trabajadores al servicio del imperio azteca:

El primero de ellos estaba formado por los trabajadores contingentes, que las poblaciones sometidas a los aztecas, o pueblos tributarios debían proporcionar para edificar grandes obras materiales y realizar servicios de conservación y limpieza, los cuales sólo recibían como remuneración sus alimentos.

El segundo grupo estaba integrado por un gran número de funcionarios, dignatarios y principales, que recibían manutención del palacio imperial azteca, así como ingresos derivados de tributos especiales a los pueblos sometidos, además de tierras para su cultivo y prestaciones sociales como exención del pago del tributo, casas de salud para ancianos y ayudas para viudas y huérfanos. Por lo que coincidimos con el tratadista citado, en que estos trabajadores pueden ser considerados eventuales dentro de la burocracia de aquella época, en virtud de que sus servicios eran considerados como parte de los ingresos del Estado, aunque también puede ser que pudieran equiparse al “trabajador burocrático por honorarios”.

Por otra parte, **J. Manuel Mora Rocha**³¹ reseña que en la época del resplandor de la gran Tenochtitlan, Moctezuma dispuso que fueran los hijos de los señores de México, Texcoco y Tlacopan quienes sirvieran en los cargos públicos;

³⁰ Cfr. LOPÉZ ROSADO, Diego. La Burocracia en México. Tomo I. Secretaría de Comercio, 1980. Págs. 45 y 46.

³¹ Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Págs. 6 y 7.

la intención de Moctezuma era la de ser servido por señores de sangre real para que sus mandatos fueran comunicados por bocas de magnates, ordenando inclusive que todos los que sirviesen en sus palacios, como pajes, camareros, maestresalas y hasta los encargados de barrer pertenecieran a la nobleza.

Esta auténtica Aristocracia se vio interrumpida por la conquista y la imposición española. Quedó establecido como régimen de trabajo, la encomienda de indios; otorgamiento a los conquistadores por los servicios prestados al Rey, entregándose a cada conquistador un número determinado de nativos para que le sirvieran y cultivaran la tierra. Así, cada encomendero se convertía en representante del Rey de España, quien además de valerse del servicio de éstos e impartir justicia, tenían también la obligación de instruirles o inculcarles la fé Cristiana, conforme a las disposiciones que, para tal efecto expidió la Corona Española.

Finalmente, las encomiendas decayeron por la “Real Cédula del 12 de Julio de 1720” suprimiéndose legal y formalmente.

2. 3. 1. Época Colonial.

Al respecto, la relación laboral de los servidores públicos y el Estado, durante la época colonial se encontraba en forma aislada interrelacionadas con otras ciencias sociales. El trabajo era considerado con determinados derechos, en diversas cédulas reales, que citaremos más adelante, eran exclusivamente para un sector social privilegiado; por ejemplo los funcionarios de gobierno, de la “Real Audiencia” de aquella época.

En este contexto, **Alena Garrido Ramón**³² comenta que en esta etapa, una vez que se llevo a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor. Por lo que fue una época de verdadera explotación.

³² Cfr. GARRIDO RAMÓN Alena. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 6 y 7

Los conquistadores siempre pensaron que del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho: por un lado, el apoderamiento de las tierras y por el otro, la propiedad de los nativos que las habitaban, de ahí que también se las repartieran. Para los nativos del lugar, existía la obligación de pagar tributo y servir, aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, éstos nunca las cumplieron.

Entre las obligaciones más notables estaba tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; asimismo, el buen trato y la moderación; sin embargo, nunca hubo esta observancia por parte de los españoles, en razón de que se dedicaron a explotar a los nativos, forzándolos a prestar toda clase de servicios sin limitaciones.

“En 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibieron las encomiendas”.

En la colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas; tanto éstas como la organización gremial fueron instituciones cuyo fin era controlar la actividad de los hombres y servía también, para disminuir la producción en beneficio de los comerciantes de España.

La organización gremial controlaba la actividad económica. Las ordenanzas de gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Las personas agrupadas en un gremio también estaban asociadas por la religión y recibían el nombre de “*cofradías*”, adquiriendo gran importancia en la vida social de aquella época.

En el mismo sentido, **J. Jesús Castorena**³³ explica que el trabajo en la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes:

El trabajo de la ciudad y el de la mano de obra de los mexicanos. El trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos, sensiblemente diferentes a los europeos, pues mientras que en Europa, las

³³ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Pág. 35.

corporaciones disfrutaron de gran autonomía, en la Nueva España, por el contrario estuvieron sujetas a las “Ordenanzas de los Gremios”.

La mano de obra la constituía el trabajo de los nativos: Lo que los conquistadores consideraron como una de la riqueza más grande de América, pero fueron tan grandes y numerosos los abusos cometidos, que los Reyes de España intervinieron para proteger y liberar a las grandes masas de mexicas de la ambición de los conquistadores. Surgiendo así las Leyes Indias. Las cuales a decir, del tratadista **J. Manuel Mora Rocha** ³⁴ surgen a instancias de los misioneros, quienes al parecer eran los únicos que se preocupaban por el bienestar de los mexicas, e intentaban frenar los abusos de los encomenderos; este cuerpo normativo llegó a contemplar una percepción efectiva de salario, disposición que generalmente no se cumplía, pues de los informes del visitador “Alfaro” se desprende que en los casos en que se pagaba a los nativos se hacía en especie o con bebidas embriagantes.

Sobre el particular, **J. Jesús Castorena** ³⁵ menciona que las Leyes Indias fueron elaboradas para tutelar a los nativos, en todas las manifestaciones y formas de relación. Evitando los abusos de los encomenderos, no buscaban estas leyes la igualdad de derechos entre los conquistadores y los mexicas.

Las Leyes Indias tocaron la materia del trabajo. Algunas de ellas regularon el contrato del trabajo, constituyendo un verdadero código laboral. Sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los nativos, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano al patrón y de limitar la duración del contrato al periodo de un año.

Otras regularon la obligación el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que el trabajador obtuviera íntegro su salario; establecieron el pago del salario en dinero, señalando un término para hacer el pago siendo de ocho días, se previno el pago personal del salario, es decir, en propia mano del trabajador, se determinaron diversos montos del salario, que pueden considerarse

³⁴Cfr. MORA ROCHA, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Ob. Cit. Págs. 7 y 8.

³⁵ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Págs. 35 y 36.

como verdaderos casos de salario mínimo y para acentuar más esa protección, se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

Otras leyes obligaron al descanso en domingo, prohibieron la contratación de trabajadores para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera se obligo a los patrones a curar a sus trabajadores enfermos y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Por lo que, hace al trabajo del campo se instituyo el pegujal o sea la porción de tierra para ser cultivada por el peón mexicana en beneficio propio, aperos, animales y útiles de labranza proporcionados por el patrón de aquella época.

Los domésticos gozaban, además de su salario de los beneficios de la alimentación, de habitación, de la curación en caso de enfermedad y del entierro en el de muerte.

Asimismo, las Leyes Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaran o faltaran al cumplimiento de sus disposiciones.

En cuanto a la función pública, durante esta época la designación de los puestos públicos dependía básicamente del favoritismo y lealtad de la “Corona”, más que de las cualidades que se requerían para desempeñar un cargo público.

Algunas cédulas y órdenes de la “Recopilación de las Leyes Indias” estuvieron dirigidas a proteger a los empleos civiles y militares contra los abusos de sus superiores.

Por lo que, en relación a ello, el catedrático **Miguel Acosta Romero**³⁶ narra que desde la legislación de Indias arranca el origen de las disposiciones sobre la función pública y señala algunos ejemplos de este tipo de normas en las Leyes Indias:

³⁶ Ibidem. Pág.57.

Felipe II, 1583, ordenaba a la cámara de Castilla poner cuidado en la provisión de oficios.

Felipe III, en 1614, condenó con la inhabilitación y otras penas al que emplease dádivas o promesas, por sí o por otra persona, con el fin de conseguir el empleo.

Carlos III, en 1785, ordenaba la inoportuna concurrencia de postulantes a la Corte, diciendo que “además de la confusión que ocasionaba con sus importunidades en los misterios y oficinas, turbaban su servicio abandonándolo”. Ordenaba, en consecuencia, “atender a los que más se distinguieran e hicieran personalmente las solicitudes desde sus destinos, denegando las que se hicieran personalmente”.

Carlos IV, en 1799 y 1801 dispuso que no se admitiesen solicitudes “de mujeres e hijos de los pretendientes de empleos”.

Lo anterior no tuvo aplicación debido a que la administración novohispana se vio afectada por la deshonestidad, el peculado y el abuso de poder por parte de las autoridades como consecuencia de los métodos empleados en el reclutamiento de personal y a la política desconfiada y centralizada tanto de los Habsburgo como de los Borbones.

El tiempo en que los Habsburgo gobernaron España, la selección de los funcionarios públicos estuvo basada en el rango nobiliario, los servicios prestados a la corona y las ligas con el Consejo de Indias. Bajo este contexto, no es fácil deducir que los altos puestos eran cubiertos por los españoles peninsulares.

Por último, **Mario de la Cueva**³⁷ apunta que los Gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las Cortes quienes le dieron muerte. La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a “todos los hombres vecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las

³⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág.39.

fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencias o de ingresar a un gremio”.

De lo anterior, se desprende que en aquella época de nuestra historia, no existió el derecho del trabajo burocrático, ni mucho menos la relación laboral propiamente dicha de los servidores públicos y el Estado, más bien existió una explotación del hombre por el hombre.

2. 3. 2. Época Independiente.

En esta etapa, cabe destacar que por las condiciones de inestabilidad que vivió el país en la lucha de la independencia, creemos que las normas vigentes de aquella etapa, en realidad, no tuvieron eficacia plena; sin embargo, se señalan como un antecedente legislativo:

Así, el maestro **Miguel Acosta Romero**³⁸ dice que el Decreto constitucional para la libertad de América sancionado en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814. En la parte relativa del artículo 25.- Determinaba: “Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado, éstos no son títulos comunicables ni hereditarios y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado”.

En este contexto, el artículo 26 del mismo ordenamiento agregaba “Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución”.

Asimismo, el artículo 59 atribuía al Supremo Gobierno la facultad de suspender a los empleados nombrados por él o por el Congreso cuando hubiere

³⁸ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 57 y 58.

“sospechas vehementes de infidencia “mediante una especie de juicio ante el Tribunal competente o ante el Congreso, según el caso”.

En 1815, fue publicada una circular del Ministerio de Hacienda: mandando a todos los que soliciten colocación en este ramo lo hagan por conducto de sus jefes respectivos a quienes se les previene de dirección a toda instancia sin excusa alguna.

En 1818 se reglamentaron el abono de sueldos de los empleados que gozaban de licencias temporales para restablecer su salud.

En el mismo año se prohíbe a los que manejan caudales de la nación, disponer de ellos, así como se establece una pena a los funcionarios públicos que no cumplieran con algún decreto u orden.

Acerca del **Plan de Iguala**; **Felipe Tena Ramírez** ³⁹ refiere que se ofrecía a todos los habitantes de la Nación el acceso a los puestos públicos. El punto número 15 del citado documento refiere que “sólo serán removidos aquellos empleados que no estuvieran de acuerdo con el Plan para ser sustituidos por ciudadanos que más se distinguieran en virtud y merito”.

En cuanto, a la **Constitución de 1824** el doctor **George León Magno Meléndez** ⁴⁰ refiere que en su artículo 49, determinaba las facultades del Congreso General y en su fracción **XXIII** faculta a dicho poder: para “crear o suprimir empleos públicos de la federación, señalar, documentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones”.

Continuando con el mismo tema, **Miguel Acosta Romero** ⁴¹ comenta que, en varias fracciones del artículo 110 del ordenamiento señalado, establecía la facultad del ejecutivo para:

³⁹ Cfr. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Décima Sexta Edición. Revisada y aumentada. Porrúa. México, 1991. Pág. 115.

⁴⁰ Cfr. LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 65.

⁴¹ Cfr. ACOSTA ROMERO Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 58 y 59.

Fracción **III**. Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho.

Fracción **IV**. Nombrar a los jefes de las oficinas generales de Hacienda, los de las Comisarías Generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa, y armada, con aprobación del Senado y en sus recesos, del Consejo de Gobierno.

Fracción **VII**. Nombrar a los demás empleados del ejército permanente, armada y milicia activa y de las oficinas de la Federación, arreglándose a lo que dispongan las leyes.

Fracción **XX**. Suspende los empleos hasta por tres meses y privar hasta por la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los empleados de la Federación infractores de las órdenes y decretos; y en los casos que crea debe formar causa a tales empleados pasando los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo.

Cabe señalar que, ambas disposiciones nos revelan que los empleados públicos no tenían la seguridad de mantener su empleo, pues por decisión del Congreso, su puesto podía desaparecer y podían ser sancionados directamente por el Ejecutivo con la suspensión de su empleo y el mismo podía mandarlos a juicio.

Por otro lado, en 1828 se dio una circular con reglas para cubrir las vacantes. En éste mismo año se otorgó pensión a los trabajadores de la Casa de Moneda.

En 1829, fue expedida una ley para que “se trabaje en las oficinas todos los días, menos los de fiesta nacional”:

En 1831, fueron dictadas leyes al respecto; la primera sobre descuentos de sueldos y la segunda, sobre viáticos a familias de diputados.

Para estas fechas, el derecho al sueldo era ampliamente reconocido y éste sólo era deducible por disposición legal, en determinados casos.

En 1835 se dictaron resoluciones relativas a los servidores públicos.

Se dictó la Ley sobre Pensión que deben disfrutar los empleados diplomáticos cuando cese en su cargo y quienes deben proveerse las vacantes.

Además se consagraba en otra ley el sueldo del cual disfrutaría el Presidente de la República, el Interino y el del Consejo, los secretarios de despacho, los consejeros, senadores y diputados.

Por lo tanto, en 1835 fue el año en que más resoluciones hubo en relación a los servidores públicos, pero sólo se privilegió a los altos funcionarios federales, no así a los servidores públicos de la administración local y de otras categorías.

Por cuanto, hace a las **Bases Constitucionales de 1836**, la tercera ley constitucional confirma lo dicho en el artículo 49 fracción **XXIII** de la Constitución de 1824. En el mismo sentido, la cuarta Ley en su artículo 17 fracción **XXIII**, reitera lo dispuesto por la fracción **XX** del artículo 110 de la Constitución Federal.

Con relación a la **Constitución de 1857**, **Felipe Tena Ramírez**⁴² reseña que en el artículo 72 fracción **XI** de la Carta Magna de 1857 se confirma el criterio utilizado desde la constitución de 1824: el Congreso podía crear y suprimir empleos públicos de la Federación y aumentar y disminuir sus dotaciones.

Al respecto, **George León Magno Meléndez**⁴³ explica que se fue perfeccionando cada día más la clase trabajadora que prestaba sus servicios a favor del Estado. Esta política continuó durante la época porfirista, no así con los obreros en general, pues en ese sector, el lema de Porfirio Díaz fue. “No intervenir en las relaciones obrero patronales ni fijar normas acerca de las condiciones generales de trabajo”, dejando todo en manos de los patrones.

Fuera de esto, no encontramos legislación alguna respecto a la relación laboral de los servidores públicos y el Estado; sin embargo, **Miguel Acosta**

⁴² Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Ob.Cit. Pág. 618.

⁴³ Cfr. LEÓN MAGNO MELENDEZ, George. Derecho Burocrático. Pág. Ob. Cit. 70.

Romero ⁴⁴ narra que en el año de 1885 fue expedido un decreto de gobierno, en el cual reglamentaba la expedición de despachos y nombramientos de empleados públicos.

En ese mismo año se expidieron diversas circulares sobre descuentos de sueldos, licencias, impuestos sobre sueldos y registros de nombramientos. Se excluye de la contribución sobre sueldos a los viáticos de los funcionarios federales, pero se gravan el medio sueldo que se daba en caso de enfermedad.

En 1890, una circular de la tesorería determinaba que por fallecimiento de algún empleado puede firmar su viuda la nómina para percepción del sueldo.

En 1896, fue expedida una ley reglamentaria de los artículos 104 y 105 de la Constitución de 1857, en donde se establecían algunas penas administrativas como la destitución del cargo y la inhabilitación y recompensas, como la inamovilidad y el otorgamiento de ascensos, haciendo especial hincapié en la responsabilidad de los altos funcionarios.

En 1911, fue elaborado el “Proyecto de Ley del Servicio Civil” de los empleados federales. Que intentaba asegurar derechos y otorgar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado.

Por lo que se refiere, a la **Constitución de 1917**, en su texto original, no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores. El artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados pudieran legislar en materia del trabajo.

Al respecto, **Mario de la Cueva** ⁴⁵ dice “la Ley del trabajo del Estado de Veracruz de fecha 14 de enero de 1918, primera Ley mexicana que reunió en su texto los temas del derecho del trabajo y uno de los antecedentes importantes de la Ley Federal del Trabajo de 1931”, determinaba en su artículo 8º que “no eran

⁴⁴ Cfr. ACOSTA ROMERRO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 60 y 61.

⁴⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 630.

objeto de la Ley los contratos que se refirieran a los empleados y funcionario de la administración y poderes del Estado”. Esta misma disposición apareció en las restantes leyes de las entidades federativas.

De manera que, de lo anterior se desprende, que esta Ley no incluía a los trabajadores al servicio del Estado, denominados servidores públicos.

Por otra parte, **León Magno Meléndez George** ⁴⁶ reseña que, dadas las condiciones de los empelados públicos en 1920, el gobierno se vio obligado a tratar de reglamentar los derechos laborales de sus trabajadores y presenta el: “Proyecto de Ley del Servicio Civil de la República Mexicana”, con el fin de ubicar a lo empleados públicos como servidores civiles de la República Mexicana, cuyo artículo 4º especificaba: “ El servicio civil a que esta Ley se refiere, comprenderá las siguientes categorías: **I.** Obreros, peones o empleados comunes; **II.** Escribientes y taquígrafos; **III.** Dibujantes; **IV.** Encargados de archivos; **V.** Oficiales de servicios Administrativos; **VI.** Directores, Sub - directores, secretarios de oficina y otros jefes de ellas; **VII.** Empleados técnicos y asesores; **VIII.** Empleados diplomáticos, consulares y agentes comerciales; **IX.** Personal docente de los establecimientos federales de educación pública; **X.** Empleados con manejo de caudales; **XI.** Interventores e inspectores; **XII.** Sub -secretarios del despachos y oficiales mayores”.

Cabe señalar, que de este artículo se desprende que en el servicio civil estaban incluidos los obreros, peones o empleados denominados comunes, situación que consideramos innecesario, puesto que desde 1917 el constituyente los había tomado en cuenta en el artículo 123 de la Constitución.

⁴⁶ Crf. LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob.Cit. Págs. 135 y 136.

Como lo hemos venido comentando, el gobierno siempre tuvo la intención de aportar al sector de trabajadores que prestan sus servicios para el Estado; no obstante de que ya habían sido considerados en el respectivo artículo constitucional, su interés era más de carácter político que jurídico, al someterlos a una reglamentación cuyo control era legitimado a través de dicho proyecto, a pesar de estas intenciones, no prospero y los trabajadores continuaron siendo considerados como empleados del servicio civil, bajo reglamentos y disposiciones particulares que existían en cada una de las dependencias, sin que significara respeto a los derechos laborales de los trabajadores; sin embargo, las presiones políticas y las condiciones miserables de los empleados públicos obligaron al Estado a constituir el 12 de agosto de 1925, la dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, que tuvo alcances muy limitados, pues otorgaba beneficios sólo a determinados trabajadores.

En este sentido, **Miguel Acosta Romero**⁴⁷ indica que la reforma al artículo 73, fracción X “ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de septiembre de 1929”, y al artículo 123 de dicha Carta Magna, reservó al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre patronos llamados comunes y sus trabajadores.

2. 4. Antecedentes Recientes.

Continuando con nuestro inciso capitular, abordaremos los antecedentes de la relación laboral de los servidores públicos y el Estado, iniciando con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2. 4. 1. El Servidor Público en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al respecto, **José Dávalos**⁴⁸ apunta que el Constituyente de 1917 otorgó la facultad para legislar en materia de trabajo conjuntamente a la federación

⁴⁷ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob.Cit. Pág. 61.

⁴⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 442.

y a los Estados. El proemio del artículo 123 constitucional determinó que: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán... de una manera general, todo contrato de trabajo”.

La facultad para legislar que otorgó la Carta Magna de 1917, trajo como consecuencia que las legislaturas de los estados excediera en forma inmoderada leyes, reglamentos y decretos. Las cuales en su gran mayoría se referían a aspectos específicos del artículo 123 constitucional y no como se pensó dicha reglamentación, en forma general. Es importante destacar, que no había un trato uniforme entre los trabajadores de las diferentes entidades, lo que provocó desigualdad jurídica.

En este orden de ideas, **Miguel Acosta Romero**⁴⁹ reseña que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, en razón de que fue creado para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependían.

En su origen, del texto del artículo 123 constitucional, preveía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dichos artículos y de esta forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas como Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los Estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán.

⁴⁹ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 61.

Debido a las dificultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales del orden común todavía eran competentes para conocer en materia del trabajo, se promovió en 1929 la reforma constitucional a los artículos 73, fracción **X** y 123 en su preámbulo y fracción **XXIX**.

Con esta reforma se federalizó la facultad de legislar en esta materia, surge la necesidad de unificar el marco normativo laboral mediante una Ley Federal del Trabajo.

En este contexto, **León Magno Meléndez George**⁵⁰ comenta que siendo Presidente **Emilio Portes Gil**, en 1929 propuso un proyecto de Código Federal de Trabajo, cuyo artículo 3º disponía que “Se sujetarán a las disposiciones del artículo 123 constitucional todos los trabajadores y patrones, incluyendo al Estado cuando tenga el carácter de patrón”. Sin embargo, no tuvo aceptación y hubo cambios en dicha legislación.

Es pertinente recordar que con el propósito de unificar la legislación laboral, para estar en mejores condiciones de cumplir con las garantías sociales de la clase trabajadora, fue necesario previamente la reforma constitucional, así el 29 de agosto de 1929, fue aprobada la iniciativa de reformas enviada al Congreso de la Unión en las cuales se facultó exclusivamente al órgano citado para legislar en materia de trabajo, con lo que se dio un avance trascendental para expedir más tarde la Ley Federal Reglamentaria del artículo 123 constitucional.

De manera que, el 14 de julio de 1931 se publicó el reglamento que fijó el estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, suscrito por el presidente **Pascual Ortiz Rubio**, que tenía características de una Ley y en él se reconoce por el Ejecutivo, la limitación para expedir nombramientos y ceses,

⁵⁰ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Págs. 136 y 137.

estableciéndose el principio de inamovilidad o estabilidad en el empleo, el ascenso por capacidad y la no remoción, sino por causa justa que juzgaría el propio titular del ramo.

Finalmente, el 18 de agosto de 1931, fue expedida la Ley Federal del Trabajo, estableciendo en su artículo 2º, lo siguiente:

“Artículo 2º.- Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”.

Así que, de lo anterior se desprende, que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se incluía a los trabajadores al servicio del Estado, debiéndose de regir por las leyes del servicio civil; a pesar de que el Licenciado Vicente Lombardo Toledano había dicho un año antes que no debía haber Ley del Servicio Civil a la vez que Código Federal del Trabajo propugnando por que se consagrara definitivamente el derecho del trabajador técnico al servicio del Estado.

2. 4. 2. Primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Como lo hemos señalado, durante mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre los órganos del Estado y el trabajador público, no podían ser objeto de reglamentación laboral.

Por otra parte, la situación jurídica de los empleados públicos en otros países, se regulaba bajo diversas leyes, entre las que destacaban reglamentos de servicio civil; por lo que en México, esta tarea fue encomendada a tratadistas de Derecho Administrativo, quienes de una manera u otra forma señalaban las características de la función pública, así como de la relación entre el servidor público y el gobierno; ajenos a lo que debería de ser la relación jurídica de trabajo. De ahí que el jurista **Alberto Trueba Urbina**⁵¹ decía que originalmente las

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Segunda Edición. Porrúa. México, 1972. Pág. 174.

relaciones laborales entre el Estado y sus servidores se regían por el Derecho Administrativo y especialmente por leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, concretamente en el artículo 123, se crearon derechos en favor de los trabajadores, tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fue recogida por leyes locales del trabajo; sin más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del trabajo como parte del derecho administrativo; sin embargo, en el artículo 2º de la citada Ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la República, General **Lázaro Cárdenas**, y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 5 de diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del presidente mencionado, el Congreso de la Unión expidió dicho Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, creándose a favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido estatuto. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga. El citado Estatuto compuesto de 115 artículos y 12 transitorios.

En relación al mismo tema, el tratadista **León Magno Meléndez George**⁵² señala que el doce de abril de 1934 apareció publicado en el *Diario Oficial* un acuerdo sobre organización y funcionamiento del “Servicio Civil” que tendría vigencia únicamente hasta el 30 de noviembre de 1934. Este acuerdo se expedía con el fin de cumplir el citado artículo y ratificaba la disposición del Presidente **Abelardo Rodríguez** que ordenaba la no remoción de los empleados del Estado; además de su capitulado resaltaba la organización e ingreso al servicio civil, vacaciones, licencias permisos, sanciones etc. Mismos que desde 1932 habían sido establecidos.

⁵² LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 137.

A excepción de los acuerdos mencionados de naturaleza administrativa, los sucesivos ordenamientos se inclinaron hacia el derecho laboral para luego dar paso a una nueva rama jurídica.

Este fue el primer intento serio de reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado. Tuvo una vigencia limitada de ocho meses.

Por otra parte, **Miguel Acosta Romero**⁵³ comenta que dos proyectos más no aprobados indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, el cual culminó con el Estatuto de 1938. Elaborándose un proyecto de “Ley de Servicio Civil”, por varios abogados; el segundo proyecto fue enviado por el general **Lázaro Cárdenas** en 1937, fue el proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, hasta la expedición del mencionado “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el día 5 de diciembre de 1938.

En el mismo sentido, **León Magno Meléndez George**⁵⁴ señala que el 1º de abril de 1939 se crea el Tribunal de Arbitraje.

El proyecto presentado por **Lázaro Cárdenas** tuvo una referencia en relación al proyecto de Ley de “Servicio Civil de la República Mexicana”, ya que esta consideraba únicamente a los trabajadores dependientes del Poder Ejecutivo Federal y el nuevo proyecto cardenistas ya consideraba a todos los trabajadores incluyendo a los que prestaban sus servicios en el Poder Judicial y en el Poder Legislativo, pues dicho proyecto fue denominando: “Ley de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión”, asimismo, a dichos trabajadores ya se les consideraba como trabajadores del Estado, situación que

⁵³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 63.

⁵⁴ LEÓN MAGNO MELENDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob.Cit. Pág. 138.

permite ubicarlos en un contexto más general desde el punto de vista de la relación laboral; el artículo 2º del referido proyecto disponía :

“**Artículo 2º.**- “Trabajador al Servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fue expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

El proyecto demuestra el perfeccionamiento jurídico que el gobierno fue disponiendo para sus trabajadores pues ya se habla de trabajador de servicio del Estado, de nombramiento, de listas de raya etcétera y un Tribunal de Arbitraje, como instancia para resolver los problemas que se susciten con motivo de las relaciones laborales; el artículo 6º determinaba. “En caso de desacuerdo entre éste y el titular, se estará a lo que resuelva el Tribunal de Arbitraje”.

Ahora bien, **Miguel Acosta Romero**⁵⁵ explica, que el artículo 3º del Estatuto establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores.

Divide a los trabajadores de base y de confianza.

Los artículos 7º y 8º determinaban que no serán renunciables las disposiciones del Estatuto que beneficien a los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

En subsecuentes artículos se enumeraban los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga; sin embargo, cierto tiempo de vigencia de este ordenamiento fue suficiente para comprobar los problemas que originaba su aplicación. El Congreso de la Unión se vio precisado a examinar y aprobar un

⁵⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Págs. 63 y 64.

proyecto de reformas y adiciones que complementaron algunos aspectos del Estatuto entonces vigente.

2. 4. 3. Reformas del Estatuto de los Servidores Públicos de 1941.

Sobre el particular, el maestro, **Alberto Trueba Urbina**⁵⁶ apunta que el segundo estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión es el de 1941. Mismo que viene a ratificar los antecedentes citados en los incisos anteriores, en la relación a la necesidad de crear un ordenamiento jurídico que regulara la situación de los trabajadores al servicio del Estado.

Dicho Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, sigue los mismos principios sociales del estatuto anterior, excepto en lo relativo a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto, en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado y cuya efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la clase obrera.

Cuando se discutió el Estatuto Burocrático en la Cámara de Diputados, se sostuvo la constitucionalidad del mismo dentro del Estatuto moderno de tendencia social y se defendió el derecho de huelga.

En este sentido, el tratadista **León Magno Meléndez George** dice que el 17 de abril de 1941, aparece publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este estatuto tuvo una larga vigencia, en relación al aprobado el 5 de diciembre de 1938, toda vez que el referido estatuto perdió su vigencia hasta 1963 en que entro en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero es necesario aclarar que aún aprobada esta ley, las disposiciones fundamentales del estatuto fueron retomadas para la elaboración de la Ley Federal Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, de tal suerte, que los derechos laborales que los trabajadores obtuvieron en 1938,

⁵⁶ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit. Pág. 176.

continuaron vigentes. No obstante que los trabajadores al servicio del Estado fueron conquistando diversos derechos laborales, en general, podemos decir que difícilmente tiene aplicación, en virtud de que los mismos se encuentran en distintos ordenamientos jurídicos, por ejemplo: el 31 de diciembre de 1947 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Ley de Pensiones Civiles, cuya aplicación fue para los trabajadores al servicio del Estado, precisamente para que los mismos tuvieran derecho a las diversas pensiones que el Estado les proporciona, pues en su artículo 1º disponía: “La presente Ley se aplicara a los trabajadores al servicio civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los territorios federales, así como a los trabajadores de la Dirección de Pensiones y a los de oficinas o servicios públicos cuyos cargos y remuneraciones estén enumerados en las leyes orgánicas del respectivo servicio o en los presupuestos de egresos de aquellas entidades y siempre que no tengan su propio régimen de pensiones, estatutaria o legalmente establecido”.

De manera que, el trabajador al servicio del Estado, aún cuando en un principio, la “Constitución de 1917” no reguló la relación jurídica laboral; sin embargo poco a poco fueron adquiriendo fuerza y estableciendo principios relacionados con sus servicios prestados.

De esta forma, fue como surgen los estatutos basados en principios sociales regulando las relaciones de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, que durante tanto tiempo se mantuvieron al margen del derecho del trabajo; en razón, de que como se dijo sus relaciones laborales eran reguladas por el derecho administrativo y especialmente por leyes de servicio civil.

Luego entonces, de lo anterior se desprende claramente como la clase burocrática empezó a través de sus ordenamientos jurídicos a ejercer presión, para que sus relaciones jurídicas de trabajo no se concretaran únicamente a los estatutos antes referidos; sino que éstas se elevarán a rango constitucional.

2. 4. 4. Adición del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional de 1960.

Al respecto, a efecto de proteger a los servidores públicos, se adicionó al artículo 123 constitucional e integro el apartado “B”, contemplando los derechos sociales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito Federal, estados y municipios. Esto significó el primer reconocimiento a nivel constitucional de los derechos laborales de los servidores públicos y el Estado.

En este contexto, **Miguel Acosta Romero**⁵⁷ comenta que se adicionó el apartado “B” del artículo 123 constitucional, en sus diversas fracciones determina los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

Es en 1959 cuando, como resultado de la presión ejercida por la clase burocrática, sus relaciones laborales se elevaran a rango constitucional, el Presidente de la República Licenciado **Adolfo López Mateos** presentó una iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional, dichas reformas sentaron las bases sobre las cuales se regularía el servicio entre los poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esta clase de trabajadores, establece el “Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y de seguridad social.

En alusión al mismo tema, **Alberto Trueba Urbina**⁵⁸ comenta que el original del artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados “empleados”, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los municipios, porque unos y otros son empleados públicos y

⁵⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob.Cit. Pág. 64.

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit. Pág. 177.

constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó que finalmente sus derechos se elevaran a rango constitucional, por lo que el mencionado artículo, cuya reforma fue el 12 de octubre de 1960, quedó integrado por dos apartados.

En este orden de ideas, el maestro **José Dávalos**⁵⁹ reseña que se consideró improrrogable conceder a los servidores públicos el goce de las garantías laborales con las diferencias que resultaran de la distinta situación jurídica que guardan respecto de los trabajadores en general. El decreto que contenía dicha reforma se publicó en el *Diario Oficial* de 5 de diciembre de 1960.

La reforma consistió en agregar 14 fracciones al artículo 123 constitucional las que formaron el apartado “B” y en, consecuencia, las 31 fracciones que integraba el texto previo a la reforma constituyeron el apartado “A”.

Los estatutos precedentes fueron marco de referencia para adicionar al artículo 123 de nuestra Carta Magna, el apartado “B”, que es la base constitucional para regular las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Cabe destacar que en virtud de la anterior reforma dicha Ley protege no solamente a los trabajadores particulares o empleados federales, sino también se contempla a los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, estados y municipios; sin embargo, consideramos que a pesar de los logros alcanzados por dichos trabajadores en esta Ley, aún no han obtenido la protección a cabalidad de sus derechos, ni mucho menos la justicia social

2.4.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional de 1963.

En lo referente a éste tema, **León Magno Meléndez George**⁶⁰ apunta, que el proceso de integración del régimen jurídico de los trabajadores al servicio del Estado, tiene su inicio el 5 de diciembre de 1963, al enviarse la iniciativa de la

⁵⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob.Cit. Pág. 444.

⁶⁰ Cfr. LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág.144.

Ley Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional a la Cámara Senadores y en cuya exposición de motivos se manifestó: Elevar a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos por la adición del apartado “B” al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la ley que la reglamente.

La iniciativa del Presidente **Adolfo López Mateos** fue aprobada y en consecuencia el Estatuto Jurídico de 1938 perdió su vigencia y en su lugar entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, publicada en el *Diario Oficial* de la *Federación* el 28 de diciembre de 1963.

En este contexto, **Alberto Trueba Urbina**⁶¹ comenta que la nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sigue los lineamientos del primer estatuto, mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, en la práctica no se protegen debidamente los derechos de los trabajadores burocráticos, en el sentido de que la ejecución de los laudos es ineficaz. El derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

En cuanto a **doctrina jurisprudencial interpretativa de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, se dividen en dos partes: sustantiva y procesal.

En relación a la sustantiva, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversas tesis, distinguiendo entre trabajadores de base y de confianza, a efecto de que la Ley burocrática sólo se aplique a los primeros; en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, los titulares de

⁶¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Págs.189 y 190.

las unidades burocráticas están facultadas para cambiar de adscripción a sus subordinados sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, por razones de buen servicio y siempre que en el nombramiento no se haya precisado el lugar en que prestará aquellos el trabajador del Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, existen precedentes muy importantes, en el sentido de que cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el tribunal de arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese o porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. Respecto a las compensaciones que reciben los empleados públicos, cuando se les otorgue en forma permanente constituyen parte del sueldo percibido; asimismo existen otras tesis jurisprudenciales sobre faltas de asistencia, incumplimiento del contrato de trabajo, inmovilidad de los trabajadores, que son de singular importancia por cuanto que tienen por objeto reafirmar la relación laboral social que existen entre los empleados públicos y el Estado.

Respecto, a la **doctrina jurisprudencial procesal**, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación de Arbitraje para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado, esto es, si son de base o de confianza; en caso de ser de base, la competencia se ha basado en las disposiciones expresas de la ley; asimismo en los juicios laborales sólo se han considerado partes al empleado público y al Estado, aun cuando en el motivo del conflicto aparecieran personas extrañas; en materia de prueba, se ha considerado en general los documentos como pruebas testimoniales escritas, por lo que se requiere que el signatarios de un documento sea presentado ante el Tribunal y ratificado el mismo afecto de que la parte contraria pueda repreguntarlo; en cuanto a la prueba confesional de los titulares, se ha adoptado el sistema de llevarla a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos; en cuanto a los laudos, se ha mantenido firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas aportadas por las partes.

De lo anterior, podemos decir, que el resultado de la reforma constitucional fue la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución General de la República citada.

Por último, es preciso destacar, lo comentado por **Miguel Cantón Moller**,⁶² cuando dice, que si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

Refiriéndonos un poco a detalle al contenido de esta Ley el artículo 2º. Señalaba:

“**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; que en el poder Legislativo las Directiva de la Gran Comisión de cada Cámara asumirá esa relación”.

Del precepto anterior se desprende, en forma muy clara que se está eliminando de la relación laboral a los trabajadores de confianza, en razón de que es únicamente con los trabajadores “de base” que se entiende establecida. Pero hay algo aún más grave: se pretende con esta disposición si se interpreta literalmente que la relación es con “el titular” de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo; la realidad es que los titulares, que extiendan los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes de Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como institución no como persona física,

⁶² Crf. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual Burocrático. Ob.Cit. Págs. 112 a 116.

que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base.

Pero además, el artículo comentado se refiere a los titulares de aquellas instituciones o descentralizadas citadas en la propia Ley, en el artículo 1º, resulta realmente complicado que en cada caso deba agregarse a la relación mencionada una nueva organización o modificar la Ley para casos tan específicos; sería preferible, lógicamente, que existiera una determinación de tipo de entidades a las que les es aplicable esta Ley.

En igual forma el artículo 5º detallaba, puesto por puesto y en cada institución o tipo de organización, los puestos que son de confianza, cuando debería establecerse la calidad o características del empleado de confianza o tal vez en forma más fácil señalarlo a partir de su nivel presupuestal.

En el artículo 8º se señalan las exclusiones en protección de la Ley, mencionándose a los trabajadores de confianza, así como los que presten servicios por contrato de honorarios.

Es menester comentar que, es una verdadera injusticia, que se incluye dentro de los no protegidos por la Ley a quienes presten servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y todos aquellos que presten servicios por honorarios, nos parece injusto porque esta clase de prestadores de servicio, están sujetos a las ordenes de sus superiores, de tal suerte que no existe fundamento para hacerlos aparecer como si pudieran crear o cambiar situaciones generales.

También merece comentario la disposición del artículo 16, que señala por una parte las causales por las que un trabajador podrá ser trasladado de una población a otra, las condiciones para ese traslado y por otra, que deberá señalársele previamente esa causa al trabajador. El comentario es que cuando

esto sucede únicamente se le notifica, es decir, se le da a conocer algo ya decidido y en lo que su voluntad no tiene participación, que se supone es el objeto de darle aviso previo, cuando recibe el aviso no tiene otra alternativa, según se desprende del criterio sostenido el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que a la letra dice:

“ADSCRIPCIÓN. CAMBIO DE.⁶³ Los trabajadores al servicio del Estado están obligados a obedecer de inmediato las órdenes por las que se cambie de adscripción, quedando a salvo sus derechos para ejercitar posteriormente acciones que estime procedentes”.

Pero si se pudiera considerar que tal criterio es ya muy antiguo, existe una resolución del H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuya voz y texto a continuación se transcribe:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE LOS.⁶⁴ Con excepción de aquellos empleados en cuyo nombramiento se haya precisado el lugar en que prestarán sus servicios, lo que crea en su favor el derecho de no ser movilizados, los titulares de las unidades burocráticas están facultados a cambiar de adscripción a sus subordinados cuando así lo requiera el buen servicio, sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, pues la apreciación de lo que conviene al buen servicio es un acto subjetivo de cada titular que puede, en ocasiones, tener hasta la categoría de acto reservado, además de no exigirlo así la ley aplicable que nada dispone acerca de cuándo y cómo tendría que probarse la necesidad de la medida”.

En este contexto, aún cuando el artículo 27 de la ley establece que el trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo, por acuerdo del Presidente de la República, que apareció publicado en el *Diario Oficial* el

⁶³ Laudo 174/44.Manuel Aguilar Bello Vs. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas.

⁶⁴ Jurisprudencia. Apéndice 1975.V, Parte Cuarta Sala, Tesis. 268. Pág. 253.

28 de Diciembre de 1972, ahora el descanso es de dos días corridos por cada cinco de trabajo, que generalmente son el sábado y domingo de cada semana. También en el mismo acuerdo se establece que deberán distribuirse las horas correspondientes al sábado entre los cinco días, pero de hecho las jornadas continuaron siendo iguales, esto es de seis o siete horas en esos días.

Por su parte, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme a lo dispuesto por su artículo 46 Fracción **V**, Inciso **j**), el titular deberá solicitar previamente la autorización del Tribunal para cesar a un trabajador, pudiendo suspenderlo o cambiarlo de adscripción provisionalmente, mientras obtiene la resolución, pero en la práctica esto viene a ser letra muerta; los titulares o sus representantes de hecho cesan a quien desean y después acuden al Tribunal, si es que el cesado demanda, para acreditar que sí existieron causales para la determinación unilateral de la relación de trabajo. Aun cuando esto no debiera ser aceptado, ya que no se actúa conforme a Derecho, el Tribunal sí acepta la excepción y las pruebas relativas; al efecto existe Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia misma que a la letra dice:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.⁶⁵ Cese de los sin autorización del Tribunal de Arbitraje. Cuando el Titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal”.

Es decir, que aunque su cometario al artículo 46, el maestro **Alberto Trueba Urbina** afirmaba que estaba fortificada la estabilidad o inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado con esa disposición, se desmiente al ilustre jurista.

⁶⁵ Jurisprudencia. Apéndice 1917 – 1975, V parte, 4ª. Sala, Tesis 270, Págs. 255 y 256.

En este sentido, en el artículo 150 se establece como elementos para ascenso escalafonario, en primer lugar los conocimientos, en segundo la aptitud y en tercero la antigüedad; en esto se anticipó la Ley burocrática a la Ley Federal del Trabajo, que no contiene disposiciones contra el escalafón hasta la ley de 1970, siete años después.

Así entonces, de lo anterior comentado coincidimos en algunos aspectos con el tratadista **Cantón Moller**; sin embargo, podemos apreciar, como las reformas al artículo 123 apartado "B" constitucional fueron regulando cada vez más las relaciones jurídicas laborales, de los trabajadores al servicio del Estado; en virtud de que como hemos señalado, no todos disfrutaban de las garantías constitucionales contempladas en el apartado "A", razón por la cual durante mucho tiempo sus relaciones jurídicas de trabajo fueron contempladas por el Derecho Administrativo y especialmente por leyes del servicio civil, que es la que se les aplica actualmente a los prestadores de servicios contratados por honorarios, aún existiendo una verdadera relación jurídica de trabajo burocrático.

Ahora bien, cabe ponderar, que esta Ley Reglamentaria a su vez, ha sufrido diversas reformas o adiciones, citando, solamente algunas de 1983, que tienen relación con el presente trabajo de investigación.

2.4.6. Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1983.

Al respecto, el entonces Presidente de la República, Licenciado **Miguel de la Madrid Hurtado**, el 27 de diciembre de 1982, presentó un decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de febrero de 1983, en el cual se reformaron los artículos 5º, 8º, 20º y 32º, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. De ahí que **Felipe Remolina Roqueñí**⁶⁶ apunta que en la exposición de motivos

⁶⁶ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Tomo I. Primera Edición. Secretaria de Gobernación. México, 2006. Págs. 351 y 352.

presentada a los CC. Secretarios de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el Presidente de la República decía, que uno de los programas prioritarios del Gobierno a su cargo, lo constituía el mejoramiento de la administración del personal al servicio del Estado. Sus principios se orientaban a regular en forma eficiente la relación de sus trabajadores, buscando propiciar para éstos mejores condiciones en su relación jurídica de trabajo. Por lo que era necesaria la implantación de un Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, que tendiera a obtener la homogeneidad de los puestos para que éstos se encontraran clasificados atendiendo a las funciones, atribuciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

El sistema de categorías contemplado en el Catálogo de Puestos de la Federación, propiciaba diversas incongruencias, en razón que las mismas no estaban vinculadas a las funciones y responsabilidades que desempeñaban los trabajadores, de ahí que la asignación de las categorías se hacían de forma indiscriminada.

Con el Catálogo General de Puestos se pretendía que cada uno de éstos correspondiera a las funciones y responsabilidades propias que desempeñaba cada trabajador, a fin de que se hiciera efectivo el principio jurídico de que a trabajo igual debe corresponder sueldo igual. Este principio, por las deficiencias aludidas, a menudo se veía vulnerado por la forma del sistema estructural de las remuneraciones de los trabajadores al servicio del Estado.

La implantación del Catálogo General de Puestos hacia necesaria la adecuación de algunos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, para precisar en ellos el concepto de puestos en lugar del de categoría, que conforme a la estructura actual se había venido utilizando.

También se pretendía con esta reforma sustituir en la Ley el tratamiento casuístico de la clasificación de los puestos de confianza, por un criterio basado en la naturaleza de las funciones o actividades a desarrollar por los trabajadores conforme a las cuales precisamente había hecho ese tratamiento casuístico, lo que se reflejará en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, establecido en la reforma al artículo 20 de la Ley.

Dentro de la terminología de la Ley citada, es de observarse que indistintamente se utilizaban las acepciones de sueldo o salario, por lo que se considero indispensable unificar y modernizar la terminología, de modo que se evitaran problemas de interpretación; con la reforma se proponía que el sueldo o salario quedara bien precisado, que constituyera la remuneración básica presupuestal fijada para cada uno de los puestos de trabajadores establecidos en los presupuestos de egresos respectivos.

Por lo anterior, en ejercicio de la facultad que le confería la fracción I del artículo 71 Constitucional. Se sometió a la soberanía de esa Representación Nacional, las reformas a los artículos referidos para quedar como sigue:

“Artículo 5º.- Son trabajos de confianza:

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

II.- En el poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen de apartado “B” del artículo 123 Constitucional. Que desempeñen funciones conforme a los catálogos que alude el artículo 20 de esta Ley, sean de dirección, Inspección, vigilancia, fiscalización, Manejo de fondos o valores, auditoria; control directo de adquisiciones, responsable los almacenes e inventarios investigación científica, asesoría o consultoría, así como el personal que quede adscrito en forma directa e inmediata a quienes desempeñen los puestos mencionados secretarios particulares en todas sus categorías y los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios, los

agentes del Ministerio Público, Federal y del Distrito Federal, los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación pública”.

“**Artículo 8º.-** Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza y los **contratados por honorarios**”.

“**Artículo 20.-** Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal se clasificaran conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal”.

“**Artículo 32.-** El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados”.

Por otra parte, el mismo tratadista **Felipe Remolina Roqueñí**⁶⁷ señala que en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 12 de enero del año 1984, apareció otro decreto de fecha 29 de diciembre de 1983, en que el Presidente de la República exponía los motivos de reforma a los artículos 5º, 32º 43º y 65º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional. El cual mencionaba CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión presentes.

Con el fin primordial de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, el Ejecutivo Federal, puso en marcha diversos programas de tipo administrativo, tendientes a cumplir con ese objetivo, destacándose por su importancia el servicio civil y con objeto de contar con un instrumento de coordinación y asesoría para la instauración del servicio civil de carrera en la administración pública, el C. Jefe del Ejecutivo Federal creó la

⁶⁷ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Ob.Cit. Págs. 363 a 366.

Comisión intersecretarial del servicio civil. Además, las diversas iniciativas de reformas para reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no sólo para mejorar las condiciones de trabajo, sino para reafirmar el principio de justicia accesible y expedita. Entre las últimas reformas, concretamente el artículo 20, se logró que los trabajadores fueran clasificados, conforme al catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y por las entidades, atendiendo a las funciones, atribuciones y responsabilidades de cada puesto.

Asimismo, para complementar lo anterior, resultó imprescindible reformar la fracción **II** del artículo 5º, de la propia Ley, para señalar de una forma concreta las funciones que darían el carácter de trabajador de confianza a quien las desempeñará.

Es precisamente esta forma tan concreta de señalar las funciones que dan el carácter de puesto de confianza, la que ha originado una serie de confusiones y de divergencias de criterio al respecto, puesto que no existe un juicio uniforme y definido para determinar si un trabajador es de confianza o no.

Es por ello que en la referida iniciativa, se le trató de dar una mayor precisión a la fracción **II** del artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determinando con toda claridad y en forma expresa el nivel jerárquico del puesto de confianza y señalando de una manera clara, que la función en estos puestos se desempeñará de manera general y permanente.

Por otro lado, se consideró pertinente actualizar el contenido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo relativo a las licencias que los titulares de las dependencias otorgan a sus trabajadores.

Debido a lo anterior, se adecuó el texto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a las exigencias actuales y es por ello que en dicha iniciativa se propuso reformar la fracción **VIII** del artículo 43 de la propia Ley, determinando que estos tipo de licencias se otorgaran en las condiciones fijadas

en las condiciones generales de trabajo. De esta manera se estaría en aptitud de contar con procedimientos ágiles que respondan a las necesidades del trabajador al servicio del Estado.

Congruente con las reformas de fondo propuestas y con el propósito de garantizar el cumplimiento efectivo y oportuno de la garantía social contenida en nuestra Constitución, relativa a que ningún trabajador debe percibir salario inferior al mínimo, se impuso la necesidad de establecer expresamente en el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que los niveles de sueldo base presupuestal del tabulador que se consignen equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste, debiendo también fijarse las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones, en caso de alcances con motivo de los incrementos al salario mínimo, con lo que se protege el poder adquisitivo de los niveles más bajos de los tabuladores.

Por lo que, al artículo 65 se le hicieron las correspondientes adecuaciones derivadas de la reforma propuesta al artículo 43.

Así entonces, el Presidente de la República en ejercicio de la facultad que le confería la fracción II del artículo 71 constitucional, sometió a la soberanía de esa representación nacional las reformas a los artículos señalados quedando como siguen:

“Artículo 5º.- Establecía. Son trabajadores de confianza:

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, sea de:

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

generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia, fiscalización: Excesivamente a nivel de las jefaturas y sub - jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente estén desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos y valores. Control directo de adquisiciones.

d).- Auditorias a nivel de auditores

e).- Control directo de adquisiciones.

f).- En almacenes.

g) Investigación científica.

h).- Asesoría o consultoría.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

j).- Los secretarios particulares.

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

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales los miembros de las policías preventivas”.

“**Artículo 32.**- El sueldo o salario que se asigna en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, constituye la retribución básica presupuestal que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados”.

“**Artículo 43.**- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º de esta Ley...

Fracción **VIII.**- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales del Trabajo...”

“**Artículo 65.**- Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias a un trabajador de base en los términos del artículo 43, fracción **VIII** de esta Ley...”

Ahora bien, cabe aclarar que el 28 de abril del 2006, el Presidente de la República **Vicente Fox Quesada**, emitió un Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los artículos 2º, 20, fracción **III** del artículo 5º, se modifica el tercer párrafo y se adiciona un cuarto al artículo 32 publicado en el ***Diario Oficial de la Federación*** de fecha 3 de mayo del mismo año.

De manera que, después de haber realizado una reseña de los antecedentes históricos de la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos en general y algunas reformas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, continuamos con nuestro trabajo de tesis con el marco jurídico laboral de los servidores públicos.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

El constituyente, para elaborar nuestra “Constitución de 1917, discutió acerca de que si debería quedar incluido en la ley suprema un régimen que garantizara los más íntegros derechos de los trabajadores. El constituyente tuvo como base el importante movimiento revolucionario de 1910, que originó la estructura política que regía en esa época, creándose nuevas estructuras sociales que fueron plasmadas en nuestra Carta Magna y que introdujo en sus textos derechos sociales, originando una nueva Constitución con preceptos sociales en función protectora y reivindicatoria de los trabajadores, los cuales por primera vez se consagraron en una Ley fundamental, por lo que dicha Constitución resultó ser la primera declaración de los derechos sociales del mundo.

3. 1. El Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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, se divide en dos grandes partes. En la primera se enlistan una serie de derechos fundamentales de todos los ciudadanos mexicanos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece. En la segunda parte, contiene y desarrolla el principio de la división de poderes. Contiene 136 artículos, estructurados en Títulos y Capítulos, al tenor siguiente:

Título Primero.

Capítulo I. De las garantías individuales. (Artículos 1 a 29).

Capítulo II. De los mexicanos. (Artículos 30 a 32).

Capítulo III. De los extranjeros. (Artículo 33).

Capítulo IV. De los ciudadanos mexicanos. (Artículos del 34 a 38).

Título Segundo.

Capítulo I. De la Soberanía Nacional y de la forma de gobierno. (Artículos 39 a 41).

Capítulo II. De las partes integrantes de la Federación y del Territorio Nacional. (Artículos. 42 a 48).

Título Tercero.

Capítulo I. De la división de poderes. (Artículo 49).

Capítulo II. Del poder legislativo. (Artículo 50).

Sección Primera. De la Elección e Instalación del Congreso. (Artículos. 51 a 68).

Sección Segunda. De la Iniciativa y Formación de Leyes. (Artículos a 72). 71

Sección Tercera. De las Facultades del Congreso. (Artículos 73 a 77).

Sección Cuarta. De la Comisión Permanente. (Artículo 78).

Sección Quinta. De la Fiscalización Superior de la Federación. (Artículo 79).

Capítulo III. Del Poder Ejecutivo. (Artículos 80 a 93).

Capítulo IV. Del Poder Judicial. (Artículos. 94 a 107).

Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos y Patrimonial del Estado. (Artículos 108 a 114).

Título Quinto. Del los Estados de la Federación y del Distrito Federal. (Artículos. 115 a 122).

Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social. (Artículo 123).

Título Séptimo. Prevenciones Generales. (Artículos. 124 a 134)

Título Octavo. De las Reformas a la Constitución. (Artículo 135).

Título Noveno. De la Inviolabilidad de la Constitución. (Artículo 136).

Transitorios. Artículos del Primero al Décimo Séptimo.

Ahora bien, después de realizar la estructuración del articulado 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, consagra.

En este contexto, las normas laborales se encuentran contempladas esencialmente en el artículo 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tal y como a continuación se resume. Así, el principio de la

libertad de trabajo en general, encuentra su fundamento en el artículo 5º constitucional, al disponer: “Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito”. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley...”

Si bien es cierto que la Constitución garantiza la libertad de trabajo, también lo es que pone un límite, en razón de que existen ciertas profesiones, que para ejercer se necesita la autorización del Estado.

Lo anterior se desprende del segundo párrafo del ordenamiento citado, el cual establece: “La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que deban de expedirlo”.

Pensamos que la Ley es clara en el sentido de que, para ser considerado como profesional o profesor en algunos casos, se requiere de una formación profesional.

De tal suerte que, la misma Ley nos dice en que supuestos se requiere la formación profesional, para ejercer determinada profesión.

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 al 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 que: “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.
- XXII.-**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 contrato 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.

De manera que, 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.

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 crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas.

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”.

Atendiendo a lo anterior, es preciso señalar que las directrices constitucionales contenidas en el apartado “B” del artículo 123 constitucional, contemplan en cuanto su aplicación los trabajadores de diversas instituciones y organismos descentralizados que tienen a su cargo la realización de funciones de servicio público.

Luego entonces, de lo anterior se desprende que todos los trabajadores al servicio del Estado se encuentran 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 el dispositivo en mención de la Constitución determina el derecho al trabajo, en la fracción **XIV** del apartado “B” decreta la protección al salario y el disfrute de la seguridad social, los trabajadores contratados por honorarios subordinados no gozan de los beneficios de los trabajadores de confianza, quedando excluidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que consideramos que es necesario que se lleve a cabo una reforma al artículo 8º de la citada Ley a efecto de que esta clase de prestadores de servicios estén más protegidos.

3. 2. La Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, 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 entro en vigor el 1º de mayo de 1970, contiene 1010 artículos, estructurados en Títulos y Capítulo, de la siguiente manera:

Título Primero. Principios Generales. (Artículos 1 a 199).

Título Segundo. Relaciones Individuales del Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 20 a 34).

Capítulo II. Duración de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 35 a 41).

Capítulo III. Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 42 a 55).

Capítulo IV. Rescisión de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 46 a 52).

Capítulo V. Terminación de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 53 a 55).

Título Tercero. Condiciones de Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 56 a 57).

Capítulo II. Jornada de Trabajo. (Artículos 58 a 68).

Capítulo III. Días de Descanso. (Artículos 69 a 75).

Capítulo IV. Vacaciones. (Artículos 76 a 81).

Capítulo V. Salario. (Artículos 82 a 89).

Capítulo VI. Salario Mínimo. (Artículos 90 a 97).

Capítulo VII. Normas Protectoras y Privilegios del Salario. (Artículos 98 a 116).

Capítulo VIII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 117 a 131).

Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo I. Obligaciones de los Patrones. (Artículos 132 a 133).

Capítulo II. Obligaciones de los Trabajadores. (Artículos 134 al 135).

Capítulo III. Habitaciones para los Trabajadores. (Artículos 136 a 153).

Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. (Artículos 153 - A al 153X).

Capítulo IV. Derechos de Preferencia Antigüedad y Ascenso. (Artículos 154 a 162).

Capítulo V. Invenciones de los Trabajadores. (Artículo 163).

Título Quinto. Trabajo de las Mujeres. (Artículos 164 a 172).

Título Quinto Bis. Trabajo de los menores. (Artículos 173 a 180).

Título Sexto. Trabajos Especiales.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículo 181).

Capítulo II. Trabajadores de Confianza. (Artículos 182 a 186).

Capítulo III. Trabajadores de los Buques. Artículos 187 a 214.

Capítulo IV. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas. (Artículos. 215 a 245).

Capítulo V. Trabajo Ferrocarrilero. (Artículos 246 a 255).

Capítulo VI. Trabajo de Autotransportes. (Artículos 256 a 264).

Capítulo VII. Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal. (Artículos 265 a 278).

Capítulo VIII. Trabajadores del Campo. (Artículos 279 a 284).

Capítulo IX. Agentes de Comercio y Otros Semejantes. (Artículos a 291). 285

Capítulo X. Deportistas Profesionales. (Artículos 292 a 303).

Capítulo XI. Trabajadores Actores y Músicos. (Artículos 304 a 310).

Capítulo XII. Trabajo a Domicilio. (Artículos 311 a 330).

Capítulo XIII. Trabajadores Domésticos. (Artículos 331 a 343).

Capítulo XIV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos. (Artículos 344 a 350).

Capítulo XV. Industria Familiar. (Artículos 351 a 353).

Capítulo XVI. Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad. (Artículos 353 - A al 353 - U).

Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Capítulo I. Coaliciones. (Artículos 354 a 355).

Capítulo II. Sindicatos, Federaciones y confederaciones. (Artículos a 385). 356

Capítulo III. Contrato Colectivo de Trabajo. (Artículos 422 a 425).

Capítulo IV. Contrato Ley. (Artículos 404 a 421).

Capítulo V. Reglamento Interior de Trabajo. (Artículos 422 a 425).

Capítulo VI. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo. (Artículo 426).

Capítulo VII. Suspensión Colectiva de las Condiciones de Trabajo. (Artículos 427 a 432).

Capítulo VIII. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 433 a 439).

Título Octavo. Huelgas

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 440 a 449).

Capítulo II. Objetivos y Procedimientos de Huelga. (Artículos 450 a 471).

Título Noveno. Riesgos de Trabajo. (Artículos 472 a 515).

Título Décimo. Prescripción. (Artículos 516 a 522).

Título Once. Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 523 a 526).

Capítulo II. Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo. (Artículos 527 a 529).

Capítulo III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo. (Artículos 530 a 536).

Capítulo IV. Del Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento. (Artículos 537 al 539 - F).

Capítulo V. Inspección del Trabajo. (Artículos 540 al 550).

Capítulo VI. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (Artículos 551 a 563).

Capítulo VII. Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (Artículos 564 a 569).

Capítulo VIII. Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (Artículos 570 a 574).

Capítulo IX. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 575 a 590).

Capítulo X. Juntas Federales de Conciliación. (Artículos 591 a 600).

Capítulo XI. Juntas Locales de Conciliación. (Artículos 601 a 603).

Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 604 a 620).

Capítulo XIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 621 a 624).

Título Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 625 a 647).

Título Trece. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo I. Representante de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje en la Juntas de Conciliación Permanente. (Artículos 648 a 675).

Capítulo II. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas. (Artículos 676 al 682 - A).

Capítulo III. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 683 a 684).

Título Catorce. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Capítulo I. Principios Procesales. (Artículos 685 a 688).

Capítulo II. De la Capacidad y Personalidad. (Artículos 689 a 697).

Capítulo III. De las Competencias. (Artículos 698 a 706).

Capítulo IV. De los Impedimentos y Excusas. (Artículos 707 a 711).

Capítulo V. De la Actuación de las Juntas. (Artículos 712 a 738).

Capítulo VII. De las Notificaciones (Artículos 739 a 752).

Capítulo VIII. De los Exhortos y Despachos. (Artículos 753 a 760).

Capítulo IX. De los incidentes. (Artículos 761 a 765).

Capítulo X. De la Acumulación. (Artículos 766 a 770).

Capítulo XI. De la Continuación del Proceso y de la Caducidad. (Artículos 771 a 775).

Capítulo XII. De las Pruebas.

Sección Primera. Reglas Generales. (Artículos 776 a 785).

Sección Segunda. De la Confesional. (Artículos 786 a 794).

Sección Tercera. De las Documentales. (Artículos 795 a 812).

Sección Cuarta. De la Testimonial. (Artículos 813 a 820).

Sección Quinta. De la Pericial. (Artículos 821 a 826).

Sección Sexta. De la Inspección. Artículos. (827 a 829).

Sección Séptima. De la Presuncional. (Artículos 830 a 834).

Sección Octava. De la Instrumental. (Artículos 835 al 836).

Capítulo XIII. De las Resoluciones Laborales. (Artículos 837 a 848).

Capítulo XIV. De la Revisión de los Actos de Ejecución. (Artículos 849 a 856).

Capítulo XV. De las Providencias Cautelares. (Artículos 857 a 864).

Capítulo XVI. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículos. 865 a 869).

Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 870 a 891).

Capítulo XVIII. De los Procedimientos Especiales. (Artículos 892 a 899).

Capítulo XIX. Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. (Artículos 900 a 919).

Capítulo XX. Procedimiento de Huelga. (Artículos 920 a 938).

Título Quince. Procedimientos de Ejecución.

Capítulo I.

Sección Primera. Disposiciones Generales. (Artículos 939 a 949).

Sección Segunda. Del Procedimiento de Embargo. (Artículos 950 a 966).

Sección Tercera. Remates. (Artículos 967 a 975).

Capítulo II. Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito.

Sección Primera. De las Tercerías. (Artículos 976 a 978).

Sección Segunda. De la Preferencia de Créditos. (Artículos 979 a 981).

Capítulo III. Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios. (Artículos a 99). 982

Título Dieciséis. Responsabilidades y sanciones. (Artículos 992 a 1010).

Transitorios. Artículos del Primero al Trece.

El ordenamiento legal señalado, tiene relación con el presente trabajo de investigación, en virtud de que en el capítulo I, empezamos con el estudio de los conceptos generales del derecho del trabajo, en razón de que primeramente fueron reconocidos los derechos laborales de los trabajadores particulares o de la iniciativa privada y posteriormente los derechos de trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, toda vez que eran regulados por leyes civiles. Más adelante abordamos definiciones generales del Derecho Burocrático, percatándonos que Ley Federal del Trabajo es aplicada de manera supletoria en los contratos realizados con las dependencias descentralizadas, encontrando su fundamento en los artículos 8º.-Prevé la definición de trabajador, 10º.- Define al patrón, 20.- Regula la relación laboral y el contrato individual de trabajo. 56.- Establece el principio de igualdad en las condiciones de trabajo a saber:

La Jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el aguinaldo, y el salario entre otros derechos que tienen los trabajadores de las dependencias o instituciones referidas, mismos que definimos en el epígrafe 1.4., del capítulo I de este trabajo.

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

Respecto, a la Ley referida, fue expedida el 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 del mismo año. Contiene 165 artículos ordenados en Títulos y Capítulos los cuales se estructuran de la siguiente forma:

Título Primero. Principios Generales. (Artículos 1º a 11).

Título Segundo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares.

Capítulo I. (Artículos 12 a 20).

Capítulo II. (Artículos 21 a 31).

Capítulo III. (Artículos 32 al 42 - Bis).

Capítulo IV. (Artículo 43).

Capítulo V. (Artículo 44).

Capítulo VI. (Artículo 45).

Capítulo VII. (Artículos 46 al 46 Bis).

Título Tercero. Del Escalafón.

Capítulo I. (Artículos 47 a 52).

Capítulo II. (Artículos 53 a 56).

Capítulo III. (Artículos 57 a 66).

Título Cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo. (Artículos 77 a 86).

Capítulo I. (Artículos 67 a 86).

Capítulo II. (Artículos 87 a 91).

Capítulo III. (Artículos 92 a 98).

Capítulo IV. (Artículos 99 a 109).

Título Quinto. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales.

Capítulo I. (Artículos 110 a 111).

Título Sexto. De las Prescripciones. (Artículos 112 a 117).

Título Séptimo. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y del Procedimiento ante el mismo.

Capítulo I. (Artículos 118 a 123).

Capítulo II. (Artículos 124 al 124 - C).

Capítulo III. (Artículos 125 al 147).

Título Octavo. De los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos.

Capítulo I. (Artículos 148 al 151).

Título Noveno. De los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores.

Capítulo I. (Artículos 152 al 157).

Capítulo II. (Artículos 158 a 161).

Título Décimo. De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones.

Capítulo Único. (Artículos 162 a 165).

Transitorios. Del Artículo Primero al Séptimo.

La Legislación citada, guarda una estrecha relación con el tema que nos ocupa en virtud de que en ella se encuentra implícitamente establecida la subordinación de los servidores públicos y de los prestadores de servicios por honorarios, originándose la relación jurídica de trabajo con el Estado.

Al respecto, los artículos vigentes que se relacionan con nuestro tema de tesis a saber son los siguientes:

“Artículo 2º.- Determina. 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 los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación”.

“Artículo 3º.- Prevé. 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 6º.- Establece. 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 8º.- Preceptúa. Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º. 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.- Regula. 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.-** Dispone. 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

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

“**Artículo 20.-** Estatuye. Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno del Distrito Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables”.

“**Artículo 44.-** Ordena. Son obligaciones de los trabajadores:

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

Ahora bien, de los preceptos antes citados se desprenden: la subordinación, la relación jurídica de trabajo y quienes son considerados trabajadores a saber: es toda persona que preste un servicio físico, intelectual a través de un nombramiento de la persona facultada para expedirlo o por figurar en las listas de raya. Por lo tanto, pensamos que sí no existe el nombramiento; por el

sólo hecho de figurar en las lista de raya, se origina la relación jurídica laboral, en razón de que el trabajador, no tiene la culpa de que no le hayan otorgado dicho nombramiento, lo anterior es imputable al Patrón - Estado.

Por otra parte, del precepto 8º de la Ley que antecede se advierte que se, excluye a los prestadores de servicio contratados por honorarios quedando desprotegidos, en razón de que sus contratos son regulados a la luz del Derecho Civil, aunque que en la práctica jurídica y social, se den los elementos de la relación jurídica de trabajo, por lo tanto, creemos que no se aplican realmente los requisitos del contrato de honorarios; lo que consideramos que es una injusticia, porque sí se origina, una relación jurídica de trabajo, sólo que el Estado, encubre, simula o disfraza ésta clase de instrumentos; para evadir su responsabilidad que tiene como patrón. Por tal motivo proponemos que se debe de reformar dicho artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para efecto de que esta clase de prestadores de servicios por honorarios de Administración Pública Federal y Local, estén protegidos.

3.4. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

La presente Ley 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 Constitución, publicada el 13 de marzo de 2002, en el *Diario Oficial de la Federación*. Contiene 114 artículos divididos en Título y Capítulos estructurados al tenor siguiente:

Título Primero.

Capítulo Único. Disposiciones Generales. (Artículos 1 a 6)

Título Segundo. Responsabilidades Administrativas.

Capítulo I. Principios que rige la Función Pública, Sujetos de Responsabilidad Administrativa y Obligaciones en el Servicio Público. (Artículos 7 a 9).

Capítulo II. Quejas o Denuncias, Sanciones Administrativas y Procedimientos para aplicarlas. (Artículos 10 a 34).

Título Tercero.

Capítulo Único. Registro Patrimonial de los Servidores Públicos. (Artículos 35 a 47).

Título Cuarto.

Capítulo Único. De las Acciones Preventivas Para Garantizar el Adecuado Ejercicio del Servicio Público. (Artículos 48 a 51).

Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Título Cuarto. De las Responsabilidades de los Servidores Públicos y Patrimonial del Estado. (Artículos 108 a 114).

Transitorios. Del Artículo Primero al Noveno.

Así que, después de haber estructurado y dividido en Títulos y Capítulos la Ley en comento, citaremos algunos artículos que tienen relación con nuestro presente trabajo.

En primer lugar es menester señalar, que en el primer párrafo del artículo 108 constitucional ordena:

“Artículo 108.- 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”.

Asimismo, el artículo 2º de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece:

“**Artículo 2º.-** 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”.

“**Artículo 3º.-** 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 Secretaría de la 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;

IX.- El Banco de México, y

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

Principios que rigen la función pública, sujetos de responsabilidad administrativa y obligaciones en el servicio público.

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

“**Artículo 8º.-** 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 u 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 susciten 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 areas de auditoria.

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.

IX.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que le talmente le compete la vigencia y defensa de los derecho 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.

XII.- 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

XIV.- 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 8º, 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 limite. 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 contexto, es de aclararse que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, fue publicada el 22 de julio de 1992, en tanto que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, es de reciente publicación. En virtud de lo cual la primera Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se aplicaba a los servidores públicos en general, pero a partir de la entrada en vigor de la segunda denominada Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la anterior Ley rige para los servidores públicos de lo poderes del Distrito Federal, en su artículo 47 Fracciones que van del I al **XXIV.**, al respecto deben ser cumplidas por los servidores públicos citados.

En este orden de ideas, las obligaciones previstas en el artículo 47 de esta Ley, fue base de lo dispuesto por el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativa de los Servidores Públicos, referida que ahora regula a todos los servidores públicos en ámbito Federal.

Luego entonces, encontramos que los preceptos transcritos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, son aplicables a todos los servidores públicos del Estado en el ámbito Federal, y el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, actualmente se les aplica a todos lo servidores públicos del Gobierno Local; sin embargo en la práctica dichos ordenamientos de las leyes señaladas también son aplicados a todos los servidores públicos contratados por honorarios, en el ámbito Federal y Local, lo cual consideramos es injusto, en razón de que para aplicarles estas leyes, sí son reconocidos como servidores públicos del Estado y cuando se trata de sus derechos laborales, no son reconocidos como trabajadores aunque existan los elementos de una relación jurídica laboral.

3. 5. La Ley de Profesiones.

Al respecto, esta Ley fue expedida por el entonces Presidente de la República **Manuel Ávila Camacho** el treinta de diciembre de 1944, en cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 26 de mayo de 1945, la cual contiene 73 artículos ordenados en Capítulos y Secciones los cuales se estructuran de la siguiente forma:

Capítulo I.- Disposiciones generales. (Artículos 1º a 7º).

Capítulo II.- Condiciones que deben llenarse para obtener un Título Profesional. (Artículos 8º al 9º).

Capítulo III.- Instituciones autorizadas que deben expedir los títulos Profesionales.

Sección I.- Títulos expedidos en el Distrito Federal. (Artículos 10 a 11).

Sección II.- Títulos profesionales expedidos por las autoridades de un Estado con sujeción a sus leyes. (Artículos 12 al 14).

Sección III.- Registro de títulos expedidos en el extranjero. (Artículos 15 a 20). Los artículos 18, 19, 20, (Derogados).

Capítulo IV.- De la Dirección General de Profesiones (Artículos. 21 a 23).

Capítulo V.- Del ejercicio Profesional (Artículos. 24 al 43).

Capítulo VI.- De los Colegios de Profesionistas. (Artículos 44 al 51).

La fracción I del Artículo 45 (Derogada).

Capítulo VII.- Del servicio social de estudiantes y profesionistas. (Artículos 52 a 60).

Capítulo VIII.- De los delitos e infracciones de los profesionistas y de las sanciones por incumplimiento a esta Ley. (Artículos 61 a 73).

Transitorios. Del Artículo Primero al Veintidós.

Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

Este Reglamento de la citada Ley, fue expedida por el Presidente de la República **Manuel Ávila Camacho** el 30 de diciembre de 1944, en cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de octubre de 1945, mismo que contiene 101 artículos ordenados en Capítulos, los cuales se estructuran de la siguiente manera:

Capítulo I.- Disposiciones generales. (Artículos 1º a 4º).

Capítulo II.- Condiciones que deben llenarse para obtener un título profesional o grado académico e instituciones para expedirlos. (Artículos 5º al 13).

Los Artículos 6, 7, 8, 10 y 13 (Derogados).

Capítulo III.-Tramitación ante la Dirección General de Profesiones. (Artículos. 14 a 21).

Capítulo IV.-Del Registro. (Artículos 22 a 44). Los Artículos 31, 34, 35, 36, 40, 42 (Derogados).

Capítulo V.- Del ejercicio profesional. (Artículos 45 a 57).

Capítulo VI.- De las comisiones técnicas consultivas. (Artículos 58 a 63).

Capítulo VII.- De los colegios de profesionistas. (Artículos 64 a 84).

Capítulo VIII.- Del servicio social de estudiantes y profesionistas. (Artículos 85 a 93).

Capítulo IX.- Infracciones y sanciones. (Artículos 94 a 101).

Transitorios. Artículos del Primero al Cuarto.

En este contexto, los artículos de la Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional, que tienen relación con el presente trabajo a saber :

“**Artículo 31.-** Para trabajos no comprendidos en los aranceles, el profesionista deberá celebrar contrato con cliente a fin de estipular los honorarios y las obligaciones”.

“**Artículo 32.-** Cuando no se hubiere celebrado contrato a pesar de lo dispuesto por el artículo anterior y hubiere conflicto para la fijación

y pago de honorarios, se procederá en forma prescrita por la ley aplicable al caso”.

“**Artículo 33.-** El Profesionista está obligado a poner todos sus conocimientos científicos y técnicos al servicio de su cliente, así como al desempeño del trabajo convenido”.

“**Artículo 36.-** Todo profesionista estará obligado a guardar en calidad de asalariado el secreto de los asuntos que se le confieren por sus clientes, salvo los informes que obligatoriamente establezcan las leyes respectivas”.

“**Artículo 37.-** Los profesionista que ejerzan su profesión en calidad de asalariados, quedan sujetos por lo que a su contrato se refiere, a los preceptos de la ley Federal del trabajo y a la Ley de los trabajadores al Servicio de los poderes de la Unió, en su caso”.

“**Artículo 38.-** Los profesionistas podrán prestar sus servicios mediante iguala que fijen libremente con las partes con quienes contraten”.

Ahora bien, también tienen relación algunos artículos del Reglamento de la Ley Reglamentaria de artículo 5º constitucional, a saber:

“**Artículo 45.-** Salvo los casos en que la Ley indique expresamente lo contrario, los aranceles regirán únicamente para el caso en que no haya habido convenio entre el profesionista y su cliente, que regule los honorarios”.

“**Artículo 46.-** Cuando no hubiere contrato celebrado y se trate de trabajo no comprendidos en los aranceles, la prestación del servicio se regirá por la ley particular aplicable al caso y, en su defecto, por la primera parte del artículo 2607 del Código Civil para el Distrito Federal”. Es decir, conforme a la costumbre.

3. 6. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

En lo que respecta a esta Ley, fue expedida para su publicación el 24 de diciembre de 1976, por el entonces Presidente de la República Licenciado **José López Portillo**, en cumplimiento a la fracción I del artículo 89 de la Constitución y entro en vigor el 1º de enero de 1977, contiene 56 artículos y seis Transitorios, estructurados en Títulos y Capítulos, mismos que a continuación se mencionan:

Título Primero. De la Administración Pública Federal.

Capítulo Único. De la Administración Pública Federal. (Artículos 1º a 9º)

Título Segundo. De la Administración Pública Centralizada.

Capítulo I. De las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. (Artículos 10 a 25).

Capítulo II. De la competencia de las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal. (Artículos 26 a 44). (El artículo 44 derogado).

Título Tercero. De la Administración Pública Paraestatal. (Artículos 45 a 50). (Los artículos 49 - Bis, 51, 52, 53, 54, 55, 56. Derogados).

Transitorios. Artículos del Primero al Sexto.

En este orden de ideas, los artículos que consideramos aplicables a la presente investigación son los siguientes:

“Artículo 1º.- La presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal las instituciones nacionales de crédito, organismos auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal”.

“Artículo 2º.- En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la Administración Pública Centralizada:

- I.-Secretaría de Estado;
- II.- Departamentos Administrativo, y
- III.- Consejería Jurídica”.

“Artículo 9º.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo, establezca el Ejecutivo Federal”.

“Artículo10.- Las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos tendrán igual rango, y entre ellos no habrá, por la tanto, preeminencia alguna”.

“Artículo11.- Los titulares de las Secretarías de Estado y de los Departamentos Administrativos ejercerán las funciones de su competencia por acuerdo del Presidente de la República”.

“Artículo14.- Al frente de cada Secretaría habrá un secretario de Estado, para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliará por los Subsecretarios, oficial mayor, Directores, Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento, oficina, sección y mesa y los demás funcionarios que establezcan el reglamento interior y otras disposiciones legales”.

“Artículo 15.- Al frente de cada departamento administrativo habrá un jefe de departamento quien, auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones, secretarios generales, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de oficina, sección y mesa, conforme al reglamento interior, así como por los demás funcionarios que establezcan otras disposiciones legales aplicables”.

“Artículo 16.- Corresponde originalmente a los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para la mejor organización del trabajo podrá delegar en los funcionarios a que se refieren los artículos 14 y 15, cualquiera de sus facultades excepto aquellas que por disposición de la ley o del reglamento interior, deban ser ejercidas, por dichos titulares. En los casos en que la delegación de facultades recaiga en jefes de oficina, de sección y de mesa de las Secretarías de Estado y de Departamentos Administrativos, conservarán su calidad de trabajadores de base en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos también podrán adscribir orgánicamente las unidades administrativas establecidas en el reglamento interior, a las Subsecretarías, Oficial Mayor y a las otras unidades de nivel administrativo equivalente que se precisen en el mismo reglamento interior.

Los acuerdos por los cuales deleguen facultades o se describan unidades administrativas se publicarán en el Diario Oficial de la Federación”.

3. 7. El Código Civil para el Distrito Federal.

Respecto al Código Civil, éste 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, contiene 3074 artículos estructurados en Títulos y Capítulos en el orden siguiente:

Disposiciones Preliminares. (Artículos 1º al 21).

Libro Primero. De las personas.

Título Primero. De las personas físicas. (Artículos 22 a 24).

Título Segundo. De las personas morales. Artículos 25 a 28 – Bis.

Título Tercero. Del Domicilio. (Artículos 29 a 33).

Título Cuarto. Del Registro Civil.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 34 a 53).

Capítulo II. De las Actas de Nacimiento. (Artículos 54 a 76).

Capítulo III. De reconocimiento. (Artículos 77 a 83).

Capítulo IV. De las Actas de Adopción. (Artículos 84 a 88).

Capítulo V. De las Actas de Tutela. (Artículos 89 a 92).

Capítulo VI. De las Actas de Emancipación. (Artículos 93 a 96).

Capítulo VII. De las Actas de matrimonio. (Artículos 96 a 113).

Capítulo VIII. De las Actas, Anotaciones e Inscripciones de Divorcio. (Artículos 114 a 116).

Capítulo IX. De las Actas de Defunción. (Artículos 117 a 129).

Capítulo X. De las Inscripciones de las Ejecutorias que declaran o modifican el **Código Civil**. (Artículos 130 a 133).

Capítulo XI. De la Rectificación, Modificación y Graduación de las Actas del Registro Civil. (Artículos 134 a 138 Bis).

Título Cuarto Bis. De la Familia.

Capítulo Único. (Artículos 138 Ter. Al 138 Sextus).

Título Quinto. Del Matrimonio.

Capítulo I. De los Esponsales. (Artículos 139 a 145. Derogados).

Capítulo II. De los Requisitos para Contraer Matrimonio. (Artículos 146 a 161).

Capítulo III. De los Derechos y Obligaciones que Nacen del Matrimonio. (Artículos 162 a 177).

Capítulo IV. Del Matrimonio con Relación a los Bienes. (Artículos 178 a 182-Sextus).

Capítulo V. De la Sociedad Conyugal. (Artículos 183 a 206).

Capítulo VI. De la Separación de Bienes. (Artículos 207 a 218).

Capítulo VII. De las Donaciones Antenuptiales. (Artículos 219 a 231).

Capítulo VIII. De las Donaciones entre Consortes. (Artículos 232 a 234).

Capítulo IX. De los Matrimonios Nulos e ilícitos. (Artículos 235 a 265).
(Artículos 264 y 265 Derogados).

Capítulo X. Del Divorcio. (Artículos. 266 a 291).

Capítulo XI. Del Concubinato. (Artículos 291-Bis al 291-Quintus).

Título Sexto. Del Parentesco de los Alimentos y de la Violencia Familiar.

Capítulo I. Del Parentesco. (Artículos 292 a 300).

Capítulo II. De los Alimentos. Artículos 301 al 323.

Capítulo III. De la Violencia Familiar. (Artículos 323-Bis al 323 Sextus).

Título Séptimo. De la Filiación.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 324 a 339).

Capítulo II. De las Pruebas de Filiación de los Hijos. (Artículos 340 al 353 -
Quáter).

Capítulo III. De la Legitimación. Derogados de los. (Artículos 354 a 359).

Capítulo IV (SIC). Del Reconocimiento de los Hijos. (Artículos 360 a 389).

Capítulo V. De la Adopción. Sección Primera. Disposiciones Generales.
(Artículos. 390 a 401).

Sección Segunda. De la Adopción Simple. Derogados de los. (Artículos 402 a
410).

Sección Tercera. De los Efectos de la Adopción. (Artículos 410-A al 410 -D).

Sección Cuarta. De la Adopción Internacional. (Artículos 410 - E al 410 - F).

Título Octavo. De Patria Potestad.

Capítulo I. De los efectos de la Patria Potestad. Respecto de la persona de los
hijos. (Artículos 411 a 424).

Capítulo II. De los Efectos de la Patria Potestad Respecto de Los Bienes del hijo.
(Artículos 425 a 442).

Capítulo III. De la Pérdida, Suspensión, Limitación y Terminación de la Patria
Potestad. (Artículos 443 a 448).

Título Noveno. De la Tutela.

Capítulo I. Disposiciones. (Artículos 449 a 469).

Capítulo II. De la Tutela Testamentaria. (Artículos 470 a 481).

Capítulo III. De la Tutela Legítima de los Menores. (Artículos 482 a 491).

Capítulo V. De la Tutela de los Menores abandonados y de los acogidos por alguna persona, o depositados en Establecimientos de asistencia. (Artículos 492 a 494).

Capítulo VI. De la Tutela Dativa. (Artículos 495 a 510).

Capítulo VII. De las Personas Inhábiles para el desempeño de la Tutela y de las que deban de ser separadas de ella. (Artículos 503 a 510).

Capítulo VIII. De las excusas para el desempeño de la Tutela. (Artículos 511 a 518).

Capítulo IX. De la garantía que deben prestar los tutores para asegurar su manejo. (Artículos 519 al 534).

Capítulo X. Del Desempeño de la Tutela. (Artículos 535 a 590).

Capítulo XI. De las cuentas de la Tutela. (Artículos 590 a 605).

Capítulo XII. De la extinción de la Tutela. (Artículo 606).

Capítulo XIII. De la entrega de los Bienes. (Artículos 607 a 617).

Capítulo XIV. Del Curador. (Artículos 618 a 630).

Capítulo XV. Del consejo Local de Tutelas y de los Jueces de lo Familiar. (Artículos 631 a 634).

Capítulo XVI. Del estado de interdicción. (Artículos 635 a 640).

Título Décimo. De la emancipación y de la mayor edad.

Capítulo I. De la emancipación. (Artículos 641 a 645).

Capítulo II. De la mayor edad. (Artículos 646 a 647).

Título Undécimo. De los ausentes e ignorados.

Capítulo I. De las medidas provisionales en caso de ausencia. (Artículos 648 a 668).

Capítulo II. De la declaración de ausencia. (Artículos 669 a 678).

Capítulo III. De los efectos de la declaración de ausencia. (Artículos 679 a 697).

Capítulo IV. De la administración de los bienes del ausente casado. (Artículos 698 a 704).

Capítulo V. De la presunción de muerte del ausente. (Artículos 705 a 714).

Capítulo VI. De los efectos de la ausencia respecto de los derechos eventuales del ausente. (Artículos 715 a 719).

Capítulo VII. Disposiciones generales. (Artículos 720 a 722).

Título Duodécimo. Del patrimonio de la familia.

Capítulo Único. (Artículos 723 al 746 - Bis).

Libro Segundo. De los bienes.

Título Primero. Disposiciones Preliminares. (Artículos 747 a 749).

Título Segundo. Clasificación de los bienes.

Capítulo I. De los bienes inmuebles. (Artículos 750 a 751).

Capítulo II. De los bienes muebles. (Artículos 752 a 763).

Capítulo III. De los bienes considerados según las personas a quienes pertenecen. (Artículos 764 a 773).

Capítulo IV. De los bienes mostrencos. (Artículos 774 a 784).

Capítulo V. De los bienes vacantes. (Artículos 785 a 789).

Título Tercero. De la posesión.

Capítulo Único. (Artículo 790 a 829).

Título Cuarto. De la Propiedad.

Capítulo I. Disposiciones generales. (Artículos 830 a 853).

Capítulo II. De la apropiación de los animales. (Artículos 854 a 874).

Capítulo III. De los Tesoros. (Artículos 875 a 885).

Capítulo IV. Del Derecho de Accesión. (Artículos 886 a 932).

Capítulo V. Del dominio de las aguas. (Artículos 933 a 937).

Capítulo VI. De la Copropiedad. (Artículos 938 a 979).

Título Quinto. Del usufructo, del uso y de la habitación.

Capítulo I. Del usufructo en general. (Artículos. 980 a 1005).

Capítulo III. De las obligaciones del usufructuario. (Artículos 1006 a 1037).

Capítulo IV. De los modos de extinguirse el usufructo. (Artículos 1038 a 1048).

Capítulo V. Del uso y la Habitación. (Artículos. 1049 a 1056).

Título Sexto. De las Servidumbres.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 1057 a 1067).

Capítulo II. De las servidumbres legales. (Artículos 1068 a 1070).

Capítulo III. De la servidumbre legal de desagüe. (Artículos 1071 a 1077).

Capítulo IV. De la servidumbre legal de acueducto. (Artículos 1078 a 1096).

Capítulo V. De la servidumbre legal de paso. (Artículos 1097 a 1108).

Capítulo VI. De las servidumbres voluntarias. (Artículos 1109 a 1112).

Capítulo VII. Cómo se adquieren las servidumbres voluntarias. (Artículos 1113 a 1117).

Capítulo VIII. Derechos y obligaciones de los propietarios de los predios de entre los que está constituida alguna servidumbre voluntaria. (Artículos 1118 a 1127).

Capítulo IX. De la extinción de las servidumbres. (Artículos 1128 al 1134).

Título Séptimo. De la prescripción.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 1135 a 1150).

Capítulo II. De la prescripción positiva. (Artículos 1151 a 1157).

Capítulo III. De la prescripción negativa. (Artículos. 1158 a 1164).

Capítulo IV. De la suspensión de la prescripción. (Artículos 1165 a 1167).

Capítulo V. De la interrupción de la prescripción. (Artículos 1168 a 1180).

Título Octavo. De los derechos de autor. (Derogados los artículos 1181 a 1280).

Libro Tercero. De las Sucesiones.

Título Primero. Disposiciones Preliminares. (Artículos 1281 a 1294).

Título Segundo. De la Sucesión por Testamento.

Capítulo I. De los Testamentos en General. (Artículos 1295 a 1304).

Capítulo II. De la capacidad para testar. (Artículos 1305 a 1312).

Capítulo III. De la capacidad para heredar. (Artículos 1313 a 1367).

Capítulo V. De los bienes de que se puede disponer por testamento y de los testamentos inoficiosos. (Artículos 1368 a 1377).

Capítulo VI. De la institución de heredero. (Artículos 1378 a 1390).

Capítulo VII. De los legados. (Artículos 1391 a 1471).

Capítulo VIII. De las sustituciones. (Artículos 1472 a 1498).

Título Tercero. De la forma de los testamentos.

Capítulo I. disposiciones Generales. (Artículos 1499 a 1510).

Capítulo II. Del testamento público abierto. (Artículos 1511 a 1520).

Capítulo III. Testamento público cerrado. (Artículos 1521 a 1549).

Capítulo III Bis. Testamento público simplificado. (Artículo 1549 -Bis).

Capítulo IV. Del testamento ológrafo. (Artículos 1550 a 1564).

Capítulo V. Del testamento privado. (Artículos 1565 a 1578).

Capítulo VI. Del testamento militar. (Artículos 1579 al 1582).

Capítulo VII. Del testamento marítimo. (Artículos 1583 a 1592).

Capítulo VIII. Del testamento hecho en país extranjero.

Título Cuarto. De la sucesión legítima.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. De la sucesión de los descendientes. (Artículos 1607 a 1614).

Capítulo III. De la sucesión de los ascendientes. (Artículos 1615 a 1623).

Capítulo IV. De la sucesión del cónyuge. (Artículos 1624 a 1629).

Capítulo V. De la sucesión de los colaterales. (Artículos 1630 a 1634).

Capítulo VI. De la sucesión de los concubinos. (Artículo 1635).

Capítulo VII. De la sucesión de la beneficencia pública. (Artículos 1636 a 1637).

Título Quinto. Disposiciones comunes a las sucesiones testamentarias y legítimas.

Capítulo I. De las precauciones que deben adoptarse cuando la viuda quede en cinta. (Artículos 1638 a 1648).

Capítulo II. De la apertura y transmisión de la herencia. (Artículos 1649 a 1652).

Capítulo III. De la aceptación y de la repudiación de la herencia. (Artículos 1653 a 1678).

Capítulo IV. De los albaceas. (Artículos 1679 a 1749).

Capítulo V. Del inventario y de la liquidación de la herencia. (Artículos 1750 a 1766).

Capítulo VI. De la partición. (Artículos 1767 a 1778).

Capítulo VII. De los efectos de la partición. (Artículos 1779 a 1787).

Capítulo VIII. De la rescisión y nulidad de las particiones. (Artículos 1788 a 1791).

Libro Cuarto. De las obligaciones.

Primera Parte. De las obligaciones en General.

Título Primero. Fuentes de las Obligaciones.

Capítulo I. Contratos. (Artículos 1792 a 1797).

De la capacidad. (Artículos 1798 a 1799).

Representación. (Artículos 1800 a 1802).

Del consentimiento. Artículos 1803 a 1811.

Vicios del Consentimiento. (Artículos 1812 a 1823).

Del objeto y del motivo o fin de los contratos. (Artículos 1824 a 1831).

Forma. (Artículos 1832 a 1838).

Cláusulas que pueden contener los contratos. (Artículos 1839 a 1859).

Capítulo II. De la declaración unilateral de la voluntad. (Artículos 1860 a 1881).

Capítulo III. Del enriquecimiento ilegítimo. (Artículos 1882 a 1895).

Capítulo IV. De la gestión de negocios. (Artículos 1896 a 1909).

Capítulo V. De las obligaciones que nacen de los actos ilícitos. (Artículos 1910 a 1934).

Capítulo VI. Del riesgo profesional. (Artículos 1935 a 1937).

Título Segundo. Modalidades de las Obligaciones.

Capítulo I. De las obligaciones condicionales. (Artículos 1938 a 1952).

Capítulo II. De las obligaciones a plazo. (Artículos 1953 a 1960).

Capítulo III. De las obligaciones conjuntivas y alternativas. (Artículos 1961 a 1983).

Capítulo IV. De las obligaciones mancomunadas. (Artículos 1984 a 2010).

Capítulo V. De las obligaciones de dar. (Artículos 2011 a 2026).

Capítulo VI. De las obligaciones de hacer o de no hacer. (Artículos 2027 a 2028).

Título Tercero. De la transmisión de las obligaciones.

Capítulo I. De la cesión de derechos. (Artículos 2029 a 2050).

Capítulo II. De la cesión de deudas. (Artículos 2051 a 2057).

Capítulo III. De la subrogación. (Artículos 2058 a 2061).

Título Cuarto. Efectos de las obligaciones.

I. Efectos de las obligaciones entre las partes. Cumplimiento de las obligaciones.

Capítulo I. Del pago. (Artículos 2062 al 2096).

Capítulo II. Del ofrecimiento del pago y de la consignación. (Artículos 2097 a 2103).

Capítulo I. Incumplimiento de las Obligaciones. Consecuencias del incumplimiento de las obligaciones. (Artículos 2104 a 2118).

Capítulo II. De la evicción y saneamiento. (Artículos 2119 a 2162).

II. Efectos de las obligaciones con relación a tercero.

Capítulo I. De los actos celebrados en fraude de los acreedores. (Artículos 2163 a 2179).

Capítulo II. De la simulación de los actos jurídicos. (Artículos 2180 a 2184).

Título Quinto. Extinción de las obligaciones.

Capítulo I. De la compensación. (Artículos 2185 a 2205).

Capítulo II. De la confusión de derechos. (Artículos 2206 a 2208).

Capítulo III. De la remisión de la deuda. (Artículos 2209 al 2212).

Capítulo IV. De la novación. (Artículos 2213 a 2223).

Título Sexto. De la inexistencia y de la nulidad. (Artículos 224 a 2242).

Segunda Parte. De las diversas especies de contratos.

Título Primero. De los contratos preparatorios.- La promesa. (Artículos. 2243 a 2247).

Título Segundo. De la compraventa.

Capítulo I. disposiciones Generales. (Artículos 2248 a 2268).

Capítulo II. De la materia de la compraventa. (Artículos 2269 a 2273).

Capítulo III. De los que pueden vender y comprar. (Artículos 2274 a 2282).

Capítulo IV. De las obligaciones del vendedor. (Artículo 2283).

Capítulo V. De la entrega de la cosa vendida. (Artículos 2284 a 2292).

Capítulo VI. De las obligaciones del comprador. (Artículos 2293 a 2300).

Capítulo VII. De algunas modalidades del contrato de compraventa. (Artículos 2301 a 2315).

Capítulo VIII. De la forma del contrato de compraventa. (Artículos 2316 a 2322).

Capítulo IX. De las ventas judiciales. (Artículos 2323 al 2326).

Título Tercero. De la permuta. (Artículos 2327 al 2331).

Título Cuarto. De las donaciones.

Capítulo I. De las donaciones en general. (Artículos 2332 a 2356).

Capítulo III. De la revocaciones y reducción de las donaciones. (Artículos 2359 a 2383).

Título Quinto. Del mutuo.

Capítulo I. Del mutuo simple. (Artículos 2384 a 2392).

Capítulo II. Del mutuo con interés. (Artículos 2393 a 2397).

Título Sexto. Del arrendamiento.

Capítulo I. Disposiciones generales. (Artículos 2398 a 2411).

Capítulo II. De los derechos y obligaciones del arrendador (Artículos 2412 a 2424).

Capítulo III. De los derechos y obligaciones del arrendatario. (Artículos 2425 a 2447).

Capítulo IV. Del arrendamiento de fincas urbanas destinadas a la habitación.
(Artículos 2448 a 2452).

Capítulo V. Del arrendamiento de fincas rústicas. (Artículos 2453 a 2458).

Capítulo VI. Del arrendamiento de bienes inmuebles. (Artículos 2459 a 2477).

Capítulo VII. Disposiciones especiales respecto de los arrendamientos por tiempo indeterminado. (Artículos 2478 a 2479).

Capítulo VIII. Del subarriendo. (Artículos 2480 a 2482).

Capítulo IX. Del modo de terminar el arrendamiento. (Artículos 2483 a 2496).

Título Séptimo. Del comodato. (Artículos 2497 a 25159).

Título Octavo. Del depósito y del secuestro.

Capítulo I. Del depósito. (Artículos 2516 a 2538).

Capítulo II. Del secuestro. (Artículos 2539 2545).

Título Noveno. Del mandato.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 2546 a 2561).

Capítulo II. De las obligaciones del mandatario con respecto al mandante.
(Artículos 2562 a 2576).

Capítulo III. De las obligaciones del mandante con relación al mandatario.
(Artículos 2577 a 2580).

Capítulo IV. De las obligaciones y derechos del mandante y del mandatario con relación a tercero a 2594).

Capítulo VI. De los diversos modos de terminar el mandato. (Artículos 2595 a 2604).

Título Décimo. Del contrato de prestación de servicios.

Capítulo I. Del servicio doméstico, del servicio por jornal, del servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y del contrato de aprendizaje.
(Artículo 2605).

Capítulo II. De la prestación de servicios profesionales. (Artículos 2606 al 2615).

Capítulo III. Del contrato de obras a precio alzado. (Artículos 2616 a 2645).

Capítulo IV. De los portadores y alquiladores. (Artículos 2646 a 2665).

Capítulo V. Del contrato de hospedaje. (Artículos 2666 a 2669).

Título Undécimo. De las asociaciones y de las sociedades. (Artículos 2670 a 2687).

II. De las sociedades.

Capítulo I. Disposiciones generales. (Artículos 2688 a 2701).

Capítulo II. De los socios. (Artículos 2702 a 2708).

Capítulo III. De la administración de la sociedad. (Artículos 2709 a 2719).

Capítulo IV. De la disolución de las sociedades. (Artículos 2720 a 2725).

Capítulo V. De la liquidación de la sociedad. (Artículos 2726 a 2735).

Capítulo VI. De las personas morales extranjeras de naturaleza privada. (Artículos 2736 a 2738).

Capítulo VII. De la aparcería rural. (Artículos 2739 a 2763).

Título Décimo Segundo. De los contratos aleatorios.

Capítulo I. Del juego y de la apuesta. (Artículos 2764 a 2773).

Capítulo VII. De la renta vitalicia. (Artículos 2774 a 2791).

Capítulo III. De la compra de esperanza. (Artículos 2792 a 2793).

Título DecimoTercero. De la fianza.

Capítulo I. De la fianza en general. (Artículos 2794 a 2811).

Capítulo II. De los efectos de la fianza entre el fiador y el acreedor. (Artículos 2812 al 2827).

Capítulo III. De los efectos de la fianza entre el fiador y el deudor. (Artículos 2828 a 2836).

Capítulo IV. De los efectos de la fianza entre los cofiadores. (Artículos 2837 al 2841).

Capítulo V. De la extinción de la fianza. (Artículos 2842 a 2849).

Capítulo VI. De la fianza Legal o Judicial. (Artículos 2850 a 2855).

Título Décimo Cuarto. De la prenda. (Artículos 2856 a 2892).

Título Décimo Quinto. De la hipoteca.

Capítulo I. De la hipoteca en General. (Artículos. 2893 a 2919).

Capítulo II. De la hipoteca voluntaria. (Artículos 2920 a 2930).

Capítulo III. De la hipoteca necesaria. (Artículos 2931 a 2939).

Capítulo IV. De la extinción de las hipotecas. (Artículos 2940 a 2943).

Título Décimo Sexto. De las transacciones. (Artículos 2944 a 2963).

Tercera Parte.

Título Primero. De la concurrencia y de la prelación de los créditos.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 2964 a 2979).

Capítulo II. De los créditos hipotecarios y pignoratícios y de algunos otros privilegios. (Artículos 2980 a 2992).

Capítulo III. De algunos acreedores preferentes sobre determinados bienes. (Artículo 2993).

Capítulo IV. Acreedores de primera clase. (Artículo 2994).

Capítulo V. Acreedores de segunda clase. (Artículo 2995).

Capítulo VI. Acreedores de tercera clase. (Artículo 2996).

Capítulo VII. Acreedores de cuarta clase. (Artículos 2997 al 2998).

Título Segundo. Del Registro Público.

Capítulo I. De su organización. (Artículos 2999 a 3004).

Capítulo II. Disposiciones comunes de los documentos registrales. (Artículos 3005 a 3012).

De la prelación. (Artículos 3013 a 3017).

De quienes pueden solicitar el registro y de la revisión registral. (Artículos 3018 a 3022).

De la rectificación de asientos. (Artículos 3023 a 3027).

De la extinción de asientos. (Artículos 3028 a 3041).

Capítulo III. Del registro de la propiedad inmueble y de los títulos inscribibles y anotables. (Artículos 3042 a 3043).

De los efectos de las anotaciones. (Artículos 3044 a 3045).

De la inmatriculación. (Artículo 3046).

Inmatriculación por resolución judicial. (Artículos 3047 a 3049).

Inmatriculación por resolución administrativa. (Artículos 3050 a 3054).

Disposiciones Comunes. (Artículos 3055 a 3058).

Del sistema registral. (Artículos 3059 a 3068).

Capítulo IV. Del registro de operaciones sobre bienes inmuebles. (Artículos 3069 a 3070).

Capítulo V. Del registro de personas morales. (Artículos 3071 a 3074).

Transitorios. Artículos del Primero al Noveno.

Ahora bien, después de realizar la estructuración en Títulos y Capítulos del presente Código, citaremos los artículos que regulan el contrato de prestación de servicios profesionales, que se relaciona con nuestro trabajo de investigación.

Así entonces, tenemos que en el Capítulo II del Código Civil vigente, para el Distrito Federal. De la prestación de servicios profesionales. Regula el contrato citado, en los artículos 2606 al 2615, mismos que a continuación se transcriben:

“Artículo 2606.- El que presta y el 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.

Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados”.

“Artículo 2608.- Los que sin tener el título ejerza profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas, no tendrá derecho de cobrar retribución por los servicios prestados”.

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

“Artículo 2613.- Los profesores tiene derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio que se le encomendó, salvo convenio en contrario”.

“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”.

De tal suerte, que para poder prestar un servicio profesional, muchas veces se requiere de un título profesional o de una preparación técnica adecuada. Por lo que, es claro que para prestar un servicio profesional, se necesita tener un título expedido por la institución autorizada y registrado en la Dirección General de Profesiones, para efecto de la obtención de la patente, sólo así a una persona se le puede autorizar el ejercicio profesional, el cual consiste en actos propios de su profesión y como se trata de un contrato consensual, las partes pueden fijar de común acuerdo la retribución, según las características del trabajo que se va a prestar.

Luego entonces, tenemos que el contrato de prestación de servicios profesionales es regulado por el Derecho Civil, pero en la práctica no se cumplen legalmente éstos requisitos. En virtud de que los prestadores de servicios contratados por honorarios realizan su trabajo en estado de subordinación. Por lo tanto, consideramos que esta clase de prestadores de servicios, son realmente

trabajadores, toda vez de que se encuentran subordinados al Patrón - Estado, por medio de sus representantes que vienen siendo los titulares de las dependencias e instituciones, u órganos del Estado, aunque no les sea expedido el nombramiento, en razón de que el contrato hace las veces de nombramiento originándose, con ello la relación jurídica de trabajo entre ambas partes, sólo que el Estado no los considera como trabajadores. Esta figura del Derecho Civil, la Administración Pública Federal y Local, durante muchos años, la ha utilizado para violar los derechos laborales de los prestadores de servicios referidos, que la Constitución consagra y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, por lo que es necesario que se lleven a cabo reformas al artículo 8º de la Ley Federal Burocrática, para efecto de que sean reconocidos en calidad de trabajadores y otorgados los derechos inherentes a ésta clase de prestadores de servicios.

De manera que, después de haber abordado el marco jurídico laboral de los servidores públicos, continuamos con el desarrollo del presente trabajo de tesis con el último capítulo; de modo que estudiaremos los elementos característicos del contrato de prestación de servicios profesionales denominado de honorarios y la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos, destacando sus características y sus deferencias realizando una comparación, entre un prestador de servicios contratado por honorarios y un trabajador burocrático por nombramiento subordinado a los titulares de las dependencias e instituciones o a los órganos competentes del Estado.

En este contexto, Cabe señalar, que el Derecho Burocrático continuamente es transgredido por ignorancia, prepotencia o por costumbre arraigada de la Administración Pública Federal y Local, abusando de los prestadores de servicios por honorarios, toda vez que cuando se les rescinde el contrato o a su terminación del mismo, estos no se atreven a demandar sus prestaciones a que tienen derecho, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en razón de que sus superiores jerárquicos les manifiestan que carecen de derecho alguno para reclamar dichas prestaciones laborales, en virtud de que

esta clase de contratos son regulados por el Derecho Civil y no por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es por tal motivo que no hacen valer sus derechos contenidos en el apartado "B" del artículo 123 de nuestra Carta Magna y las garantías individuales que esta consagra, así como la Ley señalada, a pesar de que han laborado en estado de subordinación sujetándose a la ordenes de los titulares de las dependencias e instituciones, o a los órganos competentes del Estado desprendiéndose con ello, la relación jurídica de trabajo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

En el presente trabajo analizaremos las principales características del contrato de prestación de servicios profesionales denominado de honorarios y la relación jurídica de trabajo de los servidores públicos contratados en virtud de un nombramiento, realizando un estudio comparativo entre ambos instrumentos jurídicos mostrando las características y diferencias de los prestadores de servicios por honorarios y los trabajadores burocráticos por nombramiento otorgado por los titulares de las dependencias e instituciones, u órganos del Estado facultados, ello con el objeto de comprender a cabalidad sus alcances en la vida real y sus consecuencias jurídicas así como para, en su caso, plantear alguna propuesta de reforma

4.1. El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y la Relación Jurídica de Trabajo de los Servidores Públicos.

El contrato de prestación de servicios profesionales denominado de honorarios se encuentra regulado por los artículos 2606 al 2615 del Código Civil vigente, para el Distrito Federal, y se define como aquel en virtud del cual una persona, denominada profesionista, se obliga con otra, llamada cliente, a prestarle determinados servicios especiales y calificados técnicos o profesionales mediante el pago de una retribución convenida denominada honorarios.

En este orden de ideas, dicho contrato deberá contener en sus cláusulas los alcances de la voluntad de las partes contratantes; tal como lo establece el artículo 2606 del Código Civil para el Distrito Federal, que determina lo siguiente:

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

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

De manera que, de la anterior definición, se desprenden los siguientes elementos del contrato de prestación de servicios profesionales:

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

De tal suerte que, la obligación del profesionista o profesor es prestar el servicio convenido sin importar la hora y lugar donde sea requerido, pero en la práctica, el Estado encubre o disfraza la relación jurídica de trabajo con este contrato, abusando de esta clase prestadores de servicios por honorarios, en virtud de que al fijar, el importe de los honorarios o salario, una jornada de trabajo en que el profesionista se dedicará a prestar el servicio, el lugar en donde prestará, se le expide un gafete, se desprende a todas luces realmente las condiciones de trabajo; además de que se presentan los elementos de la subordinación, pues el prestador de servicio por honorarios finalmente se encuentra bajo las órdenes de un superior jerárquico, titular de alguna dependencia, institución u órgano del Estado; de lo que se deduce que en realidad no se llevan a cabo los requisitos del contrato de prestación de servicios profesionales, como lo establece el ordenamiento civil. Por lo tanto, es de concluirse que aunque no exista nombramiento, el servicio prestado es de carácter laboral burocrático y no civil como se pretende hacer creer, en razón de que dicho contrato hace las veces de nombramiento, puesto que en la prestación del servicio se presenta la subordinación.

Lo anterior encuentra sustento en la Jurisprudencia, cuya voz y texto se transcribe:

“TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO, LA SUBORDINACIÓN ES UN ELEMENTO DE SU RELACIÓN LABORAL,

No es exacto que en el trabajo burocrático no exista el elemento de la subordinación, ya que si bien es cierto que en los artículos tercero y doce de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se menciona expresamente tal elemento, sino que únicamente se alude a la expedición de nombramiento o a la inclusión en listas de raya de trabajadores temporales como origen de la relación laboral, no lo es menos que esa característica se desprende del diverso artículo 44 fracción I, de la invocada Ley, al establecer como obligación a cargo del trabajador la de desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos, derivándose de tal prevención el elemento en cuestión, que no consiste sino en la facultad de mando de parte del titular del órgano estatal y en el deber de obediencia a cargo del trabajador”.¹

Por otro lado, en las fracciones I, II, III, IV y V., del artículo 44 del Presupuesto de Egresos de la Federación, para el Ejercicio Fiscal del año 2003, se señalan los requisitos que deben reunirse para celebrar contratos de servicios profesionales, el cual establece:

“Artículo 44.- Las dependencias y entidades podrán celebrar contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios con personas físicas con cargo al capítulo de servicios personales, únicamente cuando se reúnan los siguientes requisitos :

I.- Los recursos destinados a celebrar tales contratos deberán estar expresamente previstos para tal efecto en sus respectivos presupuestos autorizados de servicios personales. No podrá incrementarse la asignación original, salvo en el caso de contrataciones para la supervisión de los programas sujetos a las reglas de operación.

¹ Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: 8ª, Tomo: III Segunda Parte -2 Pág. 834.

II.- La vigencia de los contratos no podrá exceder del 31 de diciembre de 2003.

III.- La persona que se pretenda contratar no deberá realizar actividades o funciones equivalentes a las que desempeñe el personal de plaza presupuestaria.

IV.- Los contratos deberán registrarse ante la (Secretaría de Hacienda), dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración.

V.- El monto mensual bruto que se pacte por concepto de honorarios no podrá rebasar los límites autorizados por la Secretaría, quedando bajo la estricta responsabilidad de las dependencias y entidades que la retribución que se fije en el contrato guarde estricta congruencia con las actividades encomendadas al prestador del servicio".²

De los anteriores requisitos, consideramos que los señalado en las fracciones I, IV, y V son los más importantes, pues los citadas en las fracciones II y III pueden ser subsanados mediante autorización de la Secretaría de Hacienda, previo dictamen técnico y funcional. Como puede observarse, la fracción III es la que se refiere a que de ninguna manera se podrán celebrar contratos por honorarios que consisten en realizar funciones equivalentes a las que realice el personal de plaza presupuestaria, que son los trabajadores de base, así que por el simple dictamen administrativo este requisito puede pasarse por alto, lo cual en una dependencia es relativamente fácil de realizar; y en el penúltimo párrafo del artículo dice que los estímulos y reconocimientos pueden otorgarse a las personas físicas contratadas por honorarios, que realicen funciones equivalentes a las que desempeña el personal de plaza presupuestaria.

Por lo que, de lo anterior se desprende que se trata de verdaderos trabajadores burocráticos que tienen derecho a una base, pero el Estado encubre la relación jurídica laboral de éstos prestadores de servicio, disfrazándolos como

² Presupuesto de Egresos de la Federación, para el Ejercicio Fiscal 2003. Diario Oficial de la Federación. Tomo DXCI. Número 20. Segunda Sección. México, D.F., a 30 de diciembre del año 2002. Pág. 74.

prestadores de servicios profesionales a pesar de que están subordinados al Patrón - Estado, a través de los titulares.

Esta clase de burócratas contratados por honorarios son una realidad más allá de las leyes, pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no los reconoce como trabajadores; sin embargo, podrían ampararse bajo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se les rescinde su contrato o al término del mismo y demostrar que cumplen con los requisitos necesarios para el otorgamiento de una base, pero no lo hacen por desconocimiento de la Ley o por cuestiones políticas prefieren tener el puesto seguro, generando derechos aunque no les sean reconocidos y pasen muchos años sin obtener una base, ni mucho menos las prestaciones establecidas por 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 este orden de ideas, como lo hemos venido comentando, consideramos, que el prestador de servicios profesionales por honorarios, adquiere el carácter de trabajador burocrático asalariado debiendo de recibir todas las protecciones a que se refieren las leyes citadas.

Respecto de la Relación Jurídica de Trabajo, bastante se ha discutido acerca de que si efectivamente la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos existe o simplemente es un acto administrativo.

En este sentido, el catedrático **Miguel Acosta Romero** dice que "la relación de trabajo en general puede tener su origen tanto en el contrato, como en la ley, disposición, acuerdo, reglamento oficial o nombramiento. Por tanto, la relación de trabajo no siempre tendrá como base de existencia únicamente el contrato de trabajo. Sin embargo, el Estado no puede considerarse como patrón, debido a que no persigue fines de lucro.

La relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo porque no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen un fin económico.

De ahí que para ser trabajador del Estado no se requiera un contrato, sino que a la persona interesada se le expida “nombramiento”, que es el medio a través del cual se ha de investir de funciones específicas, y que éste sea aceptado y protestado”.³

No estamos de acuerdo con lo manifestado por el referido autor, en virtud de que el Estado utiliza los servicios subordinados de varias personas para lograr su función pública, pero por naturaleza imperativa, por lo tanto, debe ser considerado patrón, distinto a la naturaleza de cualquier patrón de la iniciativa privada, pues todos los titulares de las dependencias tiene que estar legitimados para realizar un nombramiento y no son solidariamente responsables entre sí, sólo es responsable como patrón el titular que hizo el nombramiento.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 12 no define expresamente, ni se ocupa de lo que constituye una relación jurídica laboral, el precepto citado, sólo prevé:

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

De tal manera que, del artículo preinserto se desprende el nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o, por la inclusión en las listas de raya, son los instrumentos en virtud de los cuales el trabajador presta sus servicios.

³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 262.

Lo anterior se sustenta en la Jurisprudencia, cuya voz y texto a continuación se transcribe:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE FIGURAN EN LAS LISTAS DE RAYA, DERECHOS DE LOS. Con relación a los trabajadores del Estado, que figuran en la lista de raya, si bien el estatuto jurídico no precisa sus derechos, por la naturaleza de los servicios que prestan, su contratación presenta diferentes aspectos y consecuencias legales distintas: los que van a desempeñar un trabajo en un tiempo fijo; los que van a laborar hasta la conclusión de una obra determinada y aquellos que solo trabajan figurando en lista de raya. Para los primeros y los segundos, si cabe comprenderlos como trabajadores temporales o eventuales, porque vencido el término o concluida la obra, su contratación no se encuentra condicionada a la llegada de una fecha, a la conclusión de una obra, el servicio que así prestan al Estado, debe entenderse permanente y con iguales derechos a los trabajadores de base”.⁴

Luego entonces, la relación jurídica laboral entre el Estado y sus servidores públicos se materializa a través del nombramiento, el cual se define como el acto administrativo, en virtud del cual, el Estado mediante su titular facultado, autoriza a determinada persona para el ejercicio de una función pública o por estar incluidos en las lista de raya de los trabajadores temporales, por obra o por tiempo fijo.

En este contexto, el nombramiento es el documento emitido por un funcionario público debidamente autorizado, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el presupuesto de Egresos de la Federación y los Manuales de Organización de la dependencia que se trate.

⁴ Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: Volumen: XCIV, pág. 16.

En este orden de ideas, el tratadista **George León Magno Meléndez** apunta, que el nombramiento “es el documento donde consta la designación de determinada persona, para desempeñar un cargo o empleo público y consecuentemente, formaliza la relación jurídica de trabajo con el titular de la dependencia respectiva”.⁵

Por otra parte, **Miguel Acosta Romero** afirma que, “la base legal del nombramiento está contenida en la fracción **II** del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.⁶ Pero sólo se refiere a los nombramientos de altos funcionarios de la federación que puede hacer libremente el Presidente de la República; es decir, es un tipo de nombramiento, tanto de los trabajadores de base, de confianza y los de honorarios, que desde luego no están comprendidos en el artículo 89 constitucional, ni en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Estado.

Por otro lado, el artículo 2º vigente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece:

“Artículo 2.- 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 asumieran dicha relación”.

De modo que, del precepto citado se desprende que la relación jurídica laboral se establece solamente entre los titulares de las dependencias mencionadas en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los trabajadores de base, pero no menciona a los demás, como los de confianza o los trabajadores de servicios contratados por honorarios, puesto que en la realidad social y jurídica, éstos últimos prestan un trabajo personal

⁵ LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 238.

⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob. Cit. Pág. 263

subordinado a cambio de un salario denominado honorarios, en razón de que creemos que se dan los elementos de la subordinación y por ende se origina la relación jurídica laboral burocrática entre las partes, toda vez que se desprende que en el nombramiento está implícita la relación jurídica de trabajo.

Sobre el mismo tema en estudio, **Miguel Acosta Romero** dice que "no constituye una relación jurídica de trabajo porque no es un acuerdo de voluntades, el servidor público no participa en la fijación de las condiciones de trabajo".⁷ Esto es inexacto, porque en el nombramiento también está presente la voluntad del burócrata, pues este responde a la demanda de trabajo del Estado y será necesario su consentimiento para poder realizar la función propuesta, la cual se manifiesta al aceptar el nombramiento.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido en Jurisprudencia dicha diferencia, en el sentido de que:

"La relación jurídica entre el Estado y sus servidores es *sui generis*, pues no puede confundirse válidamente con la relación laboral por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase de acto jurídico que genera la relación, toda vez que el nombramiento y la lista de raya constituyen la condición que permite que se le atribuya al individuo la calidad de servidor del Estado".⁸

En este contexto, el catedrático **Miguel Acosta Romero** argumenta que "el nombramiento debe contener los generales del trabajador, el señalamiento de si la relación de trabajo es por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado, los servicios que deban prestarse, el lugar en que prestará sus servicios, la duración de la jornada y la forma y monto del salario".⁹

⁷ Ibidem. Pág. 264.

⁸ Semanario Judicial de la Federación, novena época, T. VIII octubre de 1998. Pág. 568.

⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ob.Cit. Pág. 264.

Por otro lado, cabe señalar el contenido del nombramiento como documento constitutivo de la relación jurídica de trabajo burocrático conforme a lo establecido por el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento deberá contener:

“**Artículo 15.**- los nombramientos deberán contener :

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deba prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- III.- El carácter de 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 deberá percibir el trabajador.
- VI.- El lugar que prestará sus servicios”.

Cabe señalar, que lo previsto en el artículo anterior de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es enunciativo más no limitativo, al respecto, **Cantón Moller** agrega que “en el propio nombramiento debe aparecer la constancia de la toma de posesión del designado o en su caso la toma de protesta”.¹⁰

En este sentido, es preciso destacar las características del nombramiento a saber son las siguientes:

- Es de naturaleza administrativa.
- Es Unilateral: las condiciones en que debe prestarse el servicio, son fijadas por el titular o quien tenga la competencia.
- Tiene que ser en forma escrita.

¹⁰CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Derecho Burocrático. Ob. Cit. Pág. 131.

- Tiene que expedirlo la persona facultada legalmente para tal fin.

Efectos:

- Crea derechos y obligaciones para ambas partes.
- Origina la relación jurídica de trabajo.

Tipos de nombramientos:

- De base, definitivo, numerario o de tiempo fijo.
- De confianza, por tiempo determinado, obra determinada, interinos y provisionales.

Extinción:

- Por causa justificada e injustificada.

La diferencia entre el contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios y el nombramiento radica esencialmente en que la prestación del servicio es en forma personal, porque es un contrato “*intuite personae*”, ya que desempeña un papel importante en la identidad de las partes, es físico intelectual o de ambos géneros prestado a una persona física o moral, denominada cliente, a favor del cual se conforma dicha relación, se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, el servicio que se presta es profesional, técnico y a veces se requiere un título profesional, la retribución es fijada de común acuerdo por las partes y consiste en el pago de los honorarios o sueldo, no se da la subordinación, ni mucho menos la relación jurídica de trabajo.

El incumplimiento del contrato 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.

En este caso, la ley ofrece dos caminos, dando la oportunidad de ejercer la acción civil que corresponda en contra del profesionalista cuando este actué de mala fe, y además podemos ejercitar la sanción penal que corresponda.

Así que, estas son las diferencias del contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios; Sin embargo, si el prestador demuestra en juicio por otros medios de prueba que sus servicios fueron prestados en forma subordinada, es de entenderse que se originó una relación jurídica de trabajo entre el prestador de servicios y la dependencia del Estado.

En cambio, el nombramiento deriva de un acto administrativo ejercido por los titulares de las dependencias del Estado, que tiene como consecuencia una relación jurídica de trabajo, si no existe nombramiento no se puede originar una relación jurídica laboral burocrática, es decir, el nombramiento es en principio indispensable para que se origine la relación laboral burocrática, éste requiere de aceptación y formulación de la protesta de Ley en forma genérica.

Asimismo, el nombramiento es un acto de potestad del Estado, ejercido a través de los titulares de las dependencias, aun cuando para su actividad requiere de la aceptación del trabajador, por lo que deviene en acto condición, porque dicho nombramiento condiciona la habilitación de un ciudadano para ocupar un cargo público, cuya designación está prevista en las leyes y en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

El incumplimiento de las obligaciones derivadas del nombramiento y de las normas respectivas, por parte del trabajador, permite no sólo la aplicación de las sanciones administrativas y del cese, sino que origina también la aplicación del Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en el ámbito Federal, y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en el ámbito Local, que establecen multas y penas que pueden llegar a la privación de la libertad.

En este orden de ideas, el nombramiento también puede tener una figura asimilable, cuando una persona presta sus servicios o trabajo en una dependencia del Estado mediante contrato de prestación de servicios profesionales o por honorarios en el que se señalan las condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios, ese contrato hace las veces de

nombramiento; esto es correcto, pero en la práctica los funcionarios competentes de las dependencias creen, por ignorancia o por mala fe, que no expediendo el nombramiento, no se va a originar una relación jurídica laboral burocrática.

En el caso, de falta de nombramiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido por contradicción de Tesis la Jurisprudencia, cuya voz y texto a continuación se transcribe:

“Si los trabajadores burócratas demuestran que han venido prestando servicios a la dependencia estatal por designación verbal del titular, tienen acción para demandar la expedición del nombramiento o su inclusión en las listas de raya, y en su caso, todas las demás acciones consecuentes; en cuyo caso procede cualquier medio de prueba para demostrar la existencia de la relación, ya que el burócrata no tiene la culpa de la falta de formalidad por parte de sus superiores”.¹¹

De acuerdo con esta tesis jurisprudencial, el prestador de servicios por honorarios tiene a su favor la presunción de existencia de la relación jurídica burocrática.

Por otra parte, los trabajadores al servicio del Estado, tiene su diferencia fundamental con la prestación de sus servicios, toda vez que estos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así que, de lo anteriormente comentado podemos señalar la diferencia que existe entre un prestador de servicios profesionales por honorarios y un trabajador burocrático de base por nombramiento, a saber:

El Profesionalista o Profesor:

- presta sus servicios de una manera independiente,

¹¹ Semanario Judicial de la Federación. Idem. Novena Época, T. VIII, octubre de 1998, Pág. 598.

- no se subordina a los titulares de las dependencias del Estado – cliente a quién presta sus servicios y sólo exigirá que sus servicios sean conforme a los parámetros de calidad en que se comprometió a realizarlos,
- no ésta obligado a cubrir una jornada de trabajo, bastará con que simple y sencillamente realice la prestación de sus servicios en forma personal,
- no existe obligación de quien lo contrata a pagar cuotas por concepto de seguridad social,
- la retribución a sus servicios causan Impuesto al Valor Agregado (IVA), además el Impuesto Sobre la Renta (ISR), que está obligado enterar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Estará obligado a expedir el recibo correspondiente; los honorarios o sueldo quedan sujetos a la voluntad de las partes y son regulados, por el Código Civil.

El Trabajador Burocrático por Nombramiento:

- Presta sus servicios en forma personal y subordinada, entendiéndose cómo subordinación la sujeción al orden o mando del Patrón - Estado, para el óptimo desempeño del servicio a través de los titulares de las dependencias del Gobierno Federal o Local,
- cubriendo el trabajador burocrático de base una jornada máxima de ocho horas, debiendo de registrar su hora de entrada y salida,
- tiene derecho a la inscripción en el organismo de seguridad social que le corresponda, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), según sea el caso.
- La retribución por su servicio es un salario y sólo se le retendrá el Impuesto Sobre el Producto del Trabajo (ISPT), respectivo.
- Existe un salario así como tabuladores específicos conforme al Catálogo General de Puestos y
- Son regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por otra parte, es menester señalar que los servidores públicos que prestan sus servicios en los estados y municipios, se rigen por la Ley Burocrática que expide cada Estado, por ejemplo en el Estado de México son regulados por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios; aplicándose la Ley Federal del Trabajo de manera supletoria y es competente para conocer de las controversias de trabajo entre sus servidores públicos el Tribunal Estatal del Trabajo.

En ambos casos, la prestación de servicios profesionales por honorarios y la relación jurídica de trabajo se guarda una dependencia económica por parte del prestador de servicios que desempeña una actividad que implica el ejercicio o ejecución de una profesión, arte u oficio hacia el cliente a favor del cual se conforma dicha relación por el pago de los honorarios o sueldo, según se trate; cabe advertir que en tanto en la primera de las operaciones citadas, no existe una subordinación jerárquica o de dirección a los titulares de las dependencias del Estado y que en la segunda es fundamental esta situación, la reglamentación legal de cada una de estas figuras es distinta, toda vez que la primera se rige por el Código Civil y la segunda la regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Finalmente, debemos concluir que el nombramiento es un acto del Estado *sui generis*, que crea la relación jurídica de trabajo entre el Estado y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta relación laboral.

Pues bien, continuando con nuestro tema de tesis, entraremos al estudio de los elementos característico del contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios.

4. 2. Elementos Característicos del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

Los elementos característicos del contrato Prestación de Servicios Profesionales son los siguientes:

a).- Es un contrato bilateral: porque produce obligaciones recíprocas.

b).- Es intuitu personae: porque desempeña un papel importante en la identidad misma de las partes que celebran el contrato, principalmente la del profesionista o profesor.

c).- Es consensual: en virtud de que la ley no especifica alguna forma en especial para que sea válido este contrato.

4. 2. 1. Ausencia del Elemento Subordinación.

La ausencia del elemento subordinación del contrato de prestación de servicios profesionales denominados por honorarios, es innegable, en virtud de que el profesionista o profesor, en el ejercicio de este contrato presta los servicios de su profesión en forma independiente, es decir, sin estar sujeto a una subordinación a los titulares, de la dependencia del cliente - Estado, Federal o Local, según sea el caso, además de que goza de una independencia económica, sin quedar subordinado, por lo menos en la hipótesis, a nadie; sin embargo, en la práctica no es así.

Ahora bien, en lo relativo al elemento subordinación, pensamos que es el más importante, que sirve en un momento dado para saber si estamos en presencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, nombramiento o contrato laboral.

4. 2. 2. Pago de Honorarios.

Los honorarios en sentido amplio, consisten en la remuneración en algún bien o determinado servicio que pague el cliente a cambio de los servicios profesionales, aunque ordinariamente la retribución consiste en una suma de dinero.

En este contexto, el maestro **Ramón Sánchez Medal** apunta que el nombre de "honorarios tiene su origen en el derecho romano, en el que se consideró que los servicios de alto rango que prestaban quienes se ocupaban de

los “*studia liberalia*”, como los profesores, los médicos y los abogados, se recompensaban con un “*honorarium*,” cuyo pago dejaba a salvo el honor que significaba el servicio prestado, a diferencia de las “*operae mercenariae*” que se retribuían con una *merces*”.¹²

4. 3. Obligación Fiscal.

Los prestadores de servicios profesionales contratados por honorarios deberán de tramitar su cédula fiscal en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, anotando en el formato R-1 sus datos personales del contribuyente y la actividad preponderante a desarrollar e indicará la fecha de inicio de operaciones, además de que al recibir sus honorarios expedirá, el recibo correspondiente, anotando la actividad correspondiente, por ejemplo asesoría jurídica o cualquier otra actividad profesional o técnica, para efecto de enterar su situación de ingresos, así como para que les sean retenidos los impuestos correspondientes, a saber: el Impuesto Sobre la Renta (ISR), del 15% y el Impuesto al Valor Agregado (IVA), del 10% presentando las declaraciones en forma mensual y anual en la dependencia citada.

A nuestro criterio, este tipo de contratación en la práctica es una simulación de un acto laboral, en virtud de que no se cumplen los verdaderos requisitos que señala el contrato de prestación de servicios profesionales, pues a esta clase de prestadores de servicios, les son retenidos o descontados los impuestos mencionados de sus honorarios o salario. Por lo tanto, consideramos que el descuento es un detrimento económico a su sueldo, en razón de que se les violan sus derechos laborales que la Constitución Política de los Estados Unidos consagra, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que se dan los elementos una relación jurídica de trabajo. Luego entonces, creemos que en realidad los prestadores de servicios señalados son trabajadores al servicio del Estado.

4. 4. Efectos del Contrato y Obligaciones.

¹² SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De los Contratos Civiles. Ob. Cit. Pág. 339.

Los efectos jurídicos y las obligaciones que acarrea este tipo de contratos son los siguientes:

Prestar el servicio profesional por el profesionista y el pago de honorarios por parte de quien lo recibe, siendo estos los elementos reales del contrato.

Entendiéndose por servicio profesional no precisamente actos jurídicos, sino que pueden ser también actos materiales o simplemente hechos, pero siempre han de ser propios de una profesión determinada, toda vez que el profesionista, debe tener una preparación especial, consistente en poseer los conocimientos técnicos o la ciencia específica debidamente comprobado a través de las autoridades que le expidieron el título profesional.

4.4.1. Obligaciones del Profesor.

El profesionista o profesor es la persona física que presta un servicio personal o profesional por medio de un contrato de honorarios. Este contrato no requiere formalidad alguna para su celebración, en razón de que es un contrato consensual. Al igual que en el mandato, existe la posibilidad de la aceptación tácita de este contrato por el profesionista que ofrece al público sus servicios. Sin embargo, las obligaciones a cargo del profesor o profesionista pueden ser:

a).- Prestar el servicio convenido, poniendo todos sus conocimientos científicos y técnicos al servicio del cliente en el desempeño del trabajo convenido y encomendado. En casos urgentes, los servicios deben prestarse a más de 25 kilómetros del domicilio del profesionista.

La negligencia, la impericia o el dolo del profesionista lo hacen incurrir en responsabilidad hacia el cliente. Esta responsabilidad consiste en perder el derecho al cobro de honorarios y obligarle al pago de daños y perjuicios.

b).- Guardar el secreto sobre los asuntos que sus clientes le confieren, salvo los informes que debe proporcionar conforme a las leyes respectivas.

c).- Erogar las expensas y gastos que sean necesarios para el desempeño del servicio profesional, sin perjuicio de que por un pacto expreso en

contrario quede obligado el cliente a anticipar dichas expensas o gastos. Cuando el profesionista hace estas erogaciones tendrá derecho a que se le reembolsen por el cliente, con el rédito o interés legal desde el día en que se hicieron, a menos que se hubiere pactado que tales expensas o gastos quedaran incluidos en el monto de los honorarios.

d).- Sólo cuando el profesionista sea abogado o procurador judicial, aunque no sea mandatario del cliente está obligado además a no patrocinar a diversos contendientes o partes con intereses opuestos en un mismo negocio o negocios conexos, el incumplimiento de esta obligación lo hace incurrir en el delito de ***prevaricato***, previsto en el código penal. Sin embargo, nada impide que pueda patrocinar a varias partes que tengan comunidad de intereses y no sean ellas contrapartes entre sí.

Ahora bien, de lo antes señalado, se desprenden las obligaciones del prestador de servicios profesionales; no obstante, en la práctica, en caso de reunirse los elementos que constituyen la subordinación entre los titulares de las dependencias, éstos deben ser considerados trabajadores burocráticos, en razón de que verdaderamente se origina una relación jurídica laboral burocrática y sus derechos se encuentran consagrados en el apartado “B” del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Estado y el marco normativo relativo al desempeño de sus funciones.

4. 4. 2. Prestar el Servicio Personalmente.

Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Es decir, el profesionista o profesor deberá prestar sus servicios profesionales personalmente.

Respecto de los abogados, cuando varios profesionistas en la misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente hayan prestado cada uno.

4. 5. Obligaciones del Cliente – Estado.

En relación al tema que nos ocupa, cuando a cargo del cliente – Estado, se contrata los servicios personales o profesionales del servidor público, sus obligaciones son las siguientes:

a).- Pagar los honorarios convenidos. No existe esta obligación cuando el profesionista carece de título o, aún teniéndolo, no haya obtenido la cédula profesional o la autorización respectiva de la Dirección General de Profesiones y los servicios prestados sean propios de una profesión para cuyo ejercicio la Ley exige título profesional.

Estos honorarios pueden consistir en muy variadas prestaciones, toda vez que pueden ser un determinado bien ó una cantidad de dinero que ha de pagarse una única vez ó base de una iguala periódica mensual.

A falta de convenio sobre el monto de los honorarios, éstos deben tasarse conforme al arancel, si existe en la materia. En caso de no haber arancel, se fijarán los honorarios atendiendo a la costumbre del lugar, a la importancia de los servicios y del asunto a que se refiere, a la capacidad económica del cliente y a la reputación del profesionista. Los honorarios se pagan por el servicio prestado, independientemente del éxito o buen resultado de éste, a menos que se hubiera pactado lo contrario, en razón de que el profesionista no se asocia con el negocio o el servicio al cliente y además, la obligación principal del profesionista, que es la prestación de sus servicios, de medio o de actividad y no una obligación de resultado salvo pacto en contrario.

El pago de los honorarios debe efectuarse, salvo pacto en contrario, en el lugar de residencia del profesionista y al terminar el negocio, trabajo ó cada servicio que se le confió.

b).- Reembolsar las expensas o gastos que hubiere erogado el profesionalista, con los respectivos intereses legales desde el día en que se desembolsaron, a menos que tales erogaciones hubieran quedado expresamente incluidas en los honorarios convenidos con el profesionalista.

Puede pactarse expresamente que estas erogaciones deban anticiparse por el cliente, en cuyo caso el profesionalista no está obligado a efectuarlas, sino sólo a solicitar la oportuna provisión de fondos del cliente.

Cuando las expensas o gastos se hacen por el profesionalista y conviene éste en no cobrar honorarios, a menos de obtener éxito en el negocio que se le encomienda, y que tales honorarios consisten en una participación determinada en las utilidades o resultados, se está en presencia del mencionado ***pacto de quota litis***, entendiéndose como el convenio que celebra el abogado con su cliente de sólo recibir sus honorarios en caso de que obtenga resultados favorables en sus trabajos profesionales. Si esta condición se cumple, el abogado percibirá un tanto por ciento de las sumas, que a su vez el cliente logre cobrar.

c).- Pagar al profesionalista los daños y perjuicios que eventualmente se le hubieren causado con motivo de la prestación del servicio.

De manera que, estas son las obligaciones del Estado; sin embargo, como lo hemos venido comentando en líneas anteriores, en caso de reunirse los elementos de una relación jurídica laboral, se debe considerar patrón al Estado, de modo que, sí en realidad se dan los elementos de la subordinación, el contrato hace las veces de nombramiento, y el prestador de servicios tendrá derecho a todas las prestaciones laborales que consagra la Carta Magna y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como las obligaciones establecidas en Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y el marco normativo que rija su actuar, como es la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, su Ley de creación, su Reglamento interior y sus Manuales.

4. 5.1. Pagar los Honorarios.

Ante la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, ambas partes fijan de común acuerdo la retribución, por lo que es

obligación del Cliente - Estado pagar los honorarios conforme a lo establecido por los artículos 2606, 2607 y 2608 del Código Civil vigente, para el Distrito Federal.

En este sentido, el artículo 2606 del Código Civil, para el Distrito Federal, establece lo siguiente:

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

Por otra parte, la Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional dispone que la retribución que obtiene el profesionista por la prestación de sus servicios personales, puede fijarse libremente, por lo tanto, el pago debe ser también como lo preceptúa el artículo 38 de la Ley citada, a saber :

“Artículo 38.- Los profesionistas podrán prestar sus servicios mediante iguala que fijen libremente las partes con quienes contraten”.

En este orden de ideas, los honorarios consisten en una remuneración por determinado servicio que paga el cliente al profesionista o profesor a cambio de los servicios profesionales que le presta, aunque ordinariamente la retribución es una suma de dinero.

Ahora bien, de acuerdo a los preceptos de los ordenamientos legales que anteceden, es lo que realmente se debe de cumplir en esta clase de contratos, llevados a cabo por los prestadores de servicios por honorarios. Sin embargo, en la práctica no se cumplen estos requisitos, en razón de que los servicios prestados al Estado, son en forma subordinada a los titulares de las dependencias del Gobierno Federal y Local, sujetos a una jornada de trabajo comprendida regularmente de 9.00 horas a 18:00 horas, de lunes a viernes de cada semana a cambio del pago de un salario denominado honorarios, se les otorga un gafete y a veces sus superiores jerárquicos los obligan a cubrir guardias en los sábados y en vacaciones. Por lo tanto, consideramos que se origina una relación jurídica de trabajo, encubierta o disfrazada, para que el Estado evada su

responsabilidad que tiene como patrón, en razón de que se desprende a todas luces con éstos elementos, la subordinación, originándose una verdadera relación jurídica de trabajo burocrático entre ambas partes, aunque no exista un nombramiento, en virtud de que el contrato se equipara al nombramiento.

Al respecto el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina:

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

Asimismo, el artículo 12 de la misma Ley, prevé:

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

En este sentido, de los preceptos citados encontramos que no definen expresamente la relación jurídica de trabajo y la subordinación, sólo en la doctrina, sin embargo, en la Fracción I del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 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 a las leyes y reglamentos respectivos”.

Así que, de los tres preceptos mencionados, se desprende lo siguiente:

a).- El primero define lo que se debe de entender por trabajador y como se adquiere esta calidad.

b).- El segundo, formaliza la relación jurídica laboral burocrática por medio del nombramiento y,

c).- Del tercero se desprende la subordinación, entendiéndose esta como el poder de mando de Patrón - Estado, por medios los titulares de las dependencias y el deber de obediencia por parte del trabajador burocrático.

Con todo, en el párrafo final del artículo 8º del ordenamiento legal citado, se deduce que el régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo se aplica a los trabajadores de base, excluyendo a los de confianza y a los que prestan servicios por honorarios. Lo cual, pensamos es injusto e inequitativo, porque en realidad ésta clase prestadores de servicios por honorarios laboran en virtud de una relación jurídica de trabajo.

Luego entonces, dichos prestadores de servicio por honorarios son verdaderos trabajadores al servicio del Estado, razón por la cual tienen derecho a las prestaciones que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo, no son reconocidos, ni considerados como trabajadores.

4. 6. Encubrimiento de la Relación Jurídica de Trabajo en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

Respecto a este tema, cabe destacar que desafortunadamente el Estado ha abusado con el uso del contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios, pues en muchos casos y a fin de evadir las responsabilidades que como patrón tiene y que debe de afrontar cuando utiliza los servicios de algún prestador de servicios profesionales, la forma más sencilla que encuentra, es contratarlo por honorarios.

Al respecto, el catedrático **Rigel Bolaños Linares** afirma que “atendiendo a la naturaleza de los contratos, se desprende la voluntad de las partes y de su denominación. Aquel contrato del que se desprenda que el prestador de servicios: Recibe órdenes del titular de alguna dependencia del

Estado, existe un lugar u horario determinado para prestar los servicios, recibe instrumentos, debe prestar sus servicios de forma personal, recibe periódicamente sus honorarios, cualquier otro indicio de que la naturaleza de la relación laboral y no civil, el contrato de prestación de servicios profesionales, inclusive personales, o de honorarios firmado por las partes, en realidad es un contrato de trabajo y, aunque se haya estipulado un honorario, en realidad esta contraprestación constituye el salario".¹³

Así entonces, estamos de acuerdo con el autor referido, por lo que consideramos que es necesario que la Administración Pública revise esta clase de contratos. Pero no basta que sean bien elaborados, sino que es necesario que se respete la naturaleza de la relación, toda vez que existen otros medios probatorios que el prestador de servicios por honorarios puede utilizar para vencer en juicio al Patrón - Estado, en caso de que realmente preste un servicio o trabajo personal subordinado a cambio de un salario, en razón de que el contrato se equipara al nombramiento.

Es lamentable que el Estado utilice el contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios, para no cumplir con las obligaciones derivadas de la relación jurídica de trabajo y por razones impositivas se omite dar de alta ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y al pago del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), además de la utilización fiscal de los recibos de honorarios que el prestador de servicios por honorarios entrega, entre otros vicios de las dependencias de la Administración Pública Federal y Local.

En este contexto, cabe advertir que la falta de contrato o nombramiento es imputable al Patrón-Estado, por lo que si una dependencia del Estado tiene varios prestadores de servicios contratados por honorarios y si un día los rescindiera y no se tuvieran los contratos por honorarios para justificar la

¹³ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Ob. Cit. Pág. 57 y 58.

naturaleza de la relación en un Juicio, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tendría que emitir laudo favorable a los intereses de los profesionistas, ya que en realidad serían trabajadores burocráticos, si así lo justifican las labores realizadas diariamente como podría ser la práctica de diligencias de notificación, verificación y ejecución o cualquier trabajo o servicio personal a cambio de un salario, realizado bajo las órdenes de los titulares o de algún funcionario público de la dependencia del Estado.

En este orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido infinidad de criterios sostenidos en sus resoluciones, como la Jurisprudencia, que es del tenor siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA FALTA DE NOMBRAMIENTO Y LA NO INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA, NO DETERMINA LA INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, TRÁTANDOSE DE. El artículo 3º de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, establece que trabajador es toda persona que presta 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; sin embargo, la falta de nombramiento o el hecho de que no aparezca en las listas de raya no determina necesariamente la inexistencia de la relación de trabajo entre el prestador del servicio y los titulares de las dependencias o instituciones del Estado, si de otros elementos de prueba se advierte la existencia del vínculo laboral”.¹⁴

Atendiendo a lo anterior, se desprende que los prestadores de servicios contratados por honorarios, podrán acreditar la relación jurídica de trabajo, entre los titulares del Estado, si de otros elementos de prueba se acredita

¹⁴ Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: 8ª, Tomo: V Segunda Parte -1, Página: 511.

el vínculo laboral. No obstante el contrato referido, es un acto simulado, en virtud de que se le da una falsa apariencia, ocultándose su verdadera esencia, mismo que la Administración Pública Federal y Local del Estado, utiliza para evadir sus responsabilidades y sus obligaciones que derivan de dicha relación, que tienen como patronos. En la práctica los titulares de dichas dependencias o instituciones gubernamentales, omiten el pago del (SAR), así como la inscripción al sistema de seguridad social como el (ISSSTE) o (IMSS). Luego entonces, los prestadores de servicios por honorarios citados, quedan desprotegidos en caso de sufrir riesgos de trabajo, en las enfermedades y accidentes de trabajo, manteniéndolos en incertidumbre, al no tener estabilidad en el trabajo ni generar antigüedad. Por lo tanto, no tienen derecho a la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, y a las demás prestaciones que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, asimismo cabe destacar, que en los meses que van de enero, febrero y marzo, se les retiene su salario, esos tres meses no cobran sus honorarios, hasta el mes de abril les son pagados todos los meses adeudados con sus respectivos descuentos del (IVA). Por lo que, consideramos que esto es totalmente ilegal y una injusticia social, en razón de que se violan sus garantías individuales que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al no reconocerles sus derechos laborales establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; sin embargo, aún así, no se atreven a demandar ante el órgano jurisdiccional correspondiente, porque no tienen otras posibilidades de trabajo o a veces están sujetos a compromisos políticos y los cambios sexenales del Gobierno Federal y Local y a las reglas no escritas de la Administración Pública. Por tal motivo, pensamos que se debe de reformar el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para efecto de que esta clase de servidores públicos sean respetados y protegidos.

4.7.Propuestas Generales de Reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con base en lo expuesto en el epígrafe que antecede, proponemos que sea reformado el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo texto vigente a la letra dispone:

“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”.

Pues bien, la propuesta de reforma al numeral en cita, es para efecto de que sea adicionado a su texto, los párrafos que a continuación se expresan. De modo que, una vez aprobada la propuesta planteada, al artículo 8º, su texto deberá disponer lo 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”.

“Cuando un trabajador considere que no ha prestado sus servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, en caso de rescisión o terminación de éste, podrá acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar la nulidad de dicho contrato, así como las prestaciones que,

a su juicio, tiene derecho. Ante lo cual, el juzgador deberá de estudiar y analizar la demanda planteada, los documentos y pruebas ofrecidas, a efecto de corroborar si realmente se celebró un contrato de prestación de servicios profesionales o si existió una relación jurídica de trabajo, siendo deber del juzgador, llevar el estudio y análisis referido, aún cuando el demandante no lo haya solicitado expresamente”.

“En caso de que el juzgador concluya que existió una relación jurídica de trabajo, determinará que se paguen retroactivamente todas las prestaciones laborales al demandante y, de ser procedente, ordenará la inamovilidad o basificación a favor del trabajador, en términos del artículo 6º de esta Ley ”.

Se considera que la propuesta de reforma planteada es adecuada y conveniente, en razón de que en la práctica existe injusticia y trato inequitativo hacia éste tipo de trabajadores o prestadores de servicios por honorarios, aún cuando en realidad son servidores públicos, porque desempeñan sus servicios de manera subordinada.

Ello se sustenta con lo que dispone la Tesis Jurisprudencial, cuyo texto y voz a continuación se transcribe:

“TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO, CASO EN EL QUE QUIEN HA PRESTADO SUS SERVICIOS EN UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA TIENE LA CALIDAD DE, 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.”¹⁵

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que la subordinación es elemento característico de la relación jurídica de trabajo burocrático y que el contrato hace las veces de nombramiento entre el Estado y sus trabajadores. Asimismo, la reforma planteada es conveniente porque, en virtud de la misma, los trabajadores, considerados con la calidad de servidores públicos, por ejemplo los prestadores de servicios por honorarios cuando, es rescindido su contrato o al término del mismo, podrán acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a efecto de demandar todas las prestaciones a que tienen derecho.

Finalmente me llamó la atención llevar a cabo el estudio, del presente trabajo de tesis, en virtud de que me he percatado como son tratados por parte de los titulares de las dependencias gubernamentales del Estado, esta clase de prestadores de servicio por honorarios. En efecto, cuando se les rescinde su contrato o al término de este, no les otorgan ninguna prestación de las establecidas en el apartado “B” del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluso sus superiores jerárquicos, titulares de algunas dependencias del Estado, les manifiestan que no tienen derecho a ninguna prestación establecida por la Ley, en razón de que esta no los tutela, porque el contrato de prestación de servicios profesionales o de honorarios

¹⁵ 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.

esta regulado conforme al Derecho Civil, siendo que realmente en la práctica se origina una verdadera relación jurídica de trabajo.

Lo anterior es conocido por el suscrito, porque he trabajado en algunas dependencias gubernamentales del Estado Federal y Local, en virtud de la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales o por honorarios, mismos que eran celebrados y otorgados por año y ahora son celebrados cada seis meses y a pesar de que en esta clase de contratos ambas partes convienen de manera libre como desarrollar su servicio o trabajo, así como el monto y pago de los honorarios mensuales, en la práctica no se cumple a cabalidad con las cláusulas de estos contratos. En virtud de que, los prestadores de servicios por honorarios desempeñan su trabajo en estado de subordinación con los titulares de la dependencias o instituciones del Estado, al imponerles una jornada de trabajo, horario de entrada y salida, lugar de trabajo, se les expide un gafete y se determina el monto y el pago de un salario denominado honorarios, están sujetos a la dirección de sus jefes; sin embargo, para poder celebrar este tipo de contratos, uno tiene que darse de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que nos sea expedida la cédula fiscal y se proceda al descuento del impuesto al valor agregado (IVA), así como el impuesto sobre el producto del trabajo (ISPT), los impuestos señalados son descontados de los honorarios o salario, lo que a nuestro entender es injusto e inequitativo, puesto que el Estado encubre una verdadera relación jurídica laboral, con esta clase de contratos para evadir su responsabilidad que tiene como patrón, violando las garantías constitucionales a este tipo prestadores de servicios profesionales.

En este contexto, pensamos que dichos prestadores de servicios en realidad son trabajadores al servicio del Estado; toda vez que, como lo hemos manifestado en supralineas anteriores, el servicio que desempeñan reúne los elementos jurídicos de una relación jurídica de trabajo, ya que el contrato de honorarios hace las veces de nombramiento; no obstante los titulares de las dependencias o instituciones gubernamentales federales y locales, abusan en perjuicio de este tipo de prestadores de servicios al encubrir o disfrazar la relación

jurídica de trabajo, a través de esta clase de contratos argumentando que la relación es de índole civil y no laboral, para evadir su responsabilidad jurídica de trabajo burocrático.

Aunado a ello, los prestadores de servicios citados cuando son rescindidos o al término de su contrato de honorarios, no se atreven a reclamar sus prestaciones a que tienen derecho, por desconocimiento de la Ley o sabiendo sus derechos, no se atreven a demandar por cuestiones políticas.

Lo anterior en virtud, de que algunos prestadores de servicios son propuestos o recomendados por algún partido político, asimismo sus jefes jerárquicos les manifiestan que los van a boletinar, para que no les den trabajo en ninguna dependencia o institución del Gobierno Federal o Local es por tal motivo que no se atreven a demandar sus prestaciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. De manera que, consideramos que se debe de reformar el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para efecto de que esta clase de prestadores de servicios sean protegidos por el régimen de la misma, en aras de hacer eficaz la protección de los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

Ahora bien, en razón de lo anterior consideramos que el juzgador será competente para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia y sus trabajadores. Con fundamento en la fracción **XII** apartado "B" del artículo 123 constitucional y en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dicho juzgador deberá de estudiar todos los medios de prueba aportados por el actor, incluso de oficio a efecto de que se allegue de los medios de convicción y así poder determinar si en realidad se trata de un contrato de honorarios o si existió una relación jurídica de trabajo entre el Patrón - Estado y el prestador de servicio por honorarios, de ser así, ordenará la inamovilidad y la basificación a favor del trabajador, previo cumplimiento del artículo 6º del ordenamiento legal citado, por cuanto al tiempo y buen servicio desempeñado a saber :

“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”.

Así entonces, del precepto anterior se desprende que los trabajadores de base son los que no están incluidos en el artículo 5º vigente de la Ley Federal Burocrática, referente a los trabajadores de confianza, y que son inamovibles después de seis meses de servicio sin nota desfavorables a su expediente. Estos trabajadores se clasifican de acuerdo al artículo 20 vigente de la Ley citada, conforme al Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes del Gobierno del Distrito Federal.

Por lo tanto, el juzgador determinará también la antigüedad del trabajador, en base a ésta, ordenará el pago retroactivo de todas sus prestaciones establecidas por la Ley Federal Burocrática.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato de prestación de servicios profesionales es aquel por virtud del cual una persona, denominada profesionista, se obliga con otra, llamada cliente, a prestarle determinados servicios especiales y calificados técnicos o profesionales, mediante el pago de una retribución convenida denominada honorarios.

SEGUNDA.- La relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, el artículo 2º vigente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé: "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".

De lo que se desprende, que la relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones y organismos descentralizados del Estado y sus trabajadores, pero solamente se refiere a los de base, por nombramiento o por aparecer en las listas de raya, excluyendo a los de confianza y los prestadores de servicios por honorarios. Cabe destacar que al igual que en la Ley Federal del Trabajo, la relación jurídica laboral se establece entre el órgano estatal y sus trabajadores, y no entre éstos y los representantes del Estado.

TERCERA.- Los contratos de prestación de servicios profesionales o por honorarios tienen características peculiares y son distintos al nombramiento. En efecto, en dichos contratos de prestación de servicios profesionales no se da la subordinación; por lo que no se crea un vínculo laboral, sino que genera un servicio no subordinado y en consecuencia no se generan las prestaciones laborales que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece. Sin embargo, muchos trabajadores ingresan a laborar en diferentes dependencias gubernamentales mediante supuestos "contratos de prestación de servicios profesionales o de honorarios". La mayoría de estos contratos son simulados por

algunas dependencias e instituciones de la Administración Pública en el ámbito Federal y Local, existiendo entre las partes la relación jurídica de trabajo, entendiéndose ésta tal y como lo dispone el artículo 2º vigente de la Ley citada. Ante esta situación, al ser rescindido el “contrato de honorarios”, a un trabajador o al término del mismo, éste puede acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a demandar la reinstalación, su base o la indemnización constitucional, además de la nulidad del contrato de prestación de servicios profesionales.

CUARTA.- La subordinación es un elemento toral de la relación jurídica de trabajo. Entendida como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el óptimo desempeño del servicio. Asimismo es importante destacar que la subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo, así como de la relación jurídica laboral en el ámbito burocrático.

En este sentido, cabe señalar que lo anterior se desprende de la fracción I del artículo 44 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dispone:

“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”.

Es de advertirse que al igual que en la Ley Federal del Trabajo, la subordinación en el ámbito burocrático se deduce como elemento esencial de la relación jurídica de trabajo. Sobre todo cuando no existe un nombramiento para prestar el servicio público.

QUINTA.- Se propone que sea reformado el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Estado, en el sentido de que cuando algún trabajador

contratado por honorarios considere que no prestó sus servicios, en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, pueda demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Ante lo cual el juzgador deberá, inclusive de oficio, verificar si en realidad se está en presencia de un contrato de prestación de servicios profesionales o se trata de una relación jurídica de trabajo en el ámbito del servicio público, de modo que, estando en este último supuesto, el juzgador pueda ordenar la inamovilidad y la basificación a favor del trabajador, sí se cumplen los requisitos del tiempo que prevé el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con todas sus consecuencias legales.

SEXTA.- Los prestadores de servicios por honorarios en realidad son trabajadores al servicio del Estado; en virtud de que, el servicio que desempeñan reúne los elementos de una relación jurídica de trabajo, regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de que realizan un trabajo subordinado y el contrato hace las veces de nombramiento; sin embargo, los titulares de las dependencias del Gobierno Federal y Local, encubren esta clase de contratos, al denominarlos de honorarios, a efecto de evadir sus responsabilidades que tienen como patronos, así como para que este tipo de servidores no generen derechos laborales a su favor.

Por tal motivo, consideramos que se debe de reformar el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de que éstos prestadores de servicios, sean protegidos por el régimen de dicho ordenamiento legal.

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS GENERALES

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Tercera Edición. Porrúa. México, 2002.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 1978.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Primera Edición Oxford University Press. México, 2004.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Sista. México. 1998.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México, 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 2004.

CASTORENA, J. JESÚS. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Fuentes Impresoras. México, 1959.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho Individual del Trabajo Burocrático. Primera Edición. Cárdenas Editor. México. 2002.

CHIRINO CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. Contratos Civiles. Primera Edición. SEI. México, 1986.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México, 1997.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda Edición. Depalma. Argentina, 1977.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Quinta Edición Actualizada. Porrúa. México, 2001.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Novena Edición. Porrúa. México. 1996.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Oxford University Press. México, 1999.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Themis. México, 1977.

LIVELLADA, Carlos A. Derecho del Trabajo. Ediciones jurídicas Cuyo. Argentina, 1999.

LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. Derecho Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México. 2005.

LÓPEZ ROSADO, Diego. La Burocracia en México. Tomo I. Secretaría de Comercio. México, 1980.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera Edición. Porrúa. México, 1983.

MACCISE SAADE, Luis. Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal Laboral. Grupo Editorial Mexicano Carbonell. México, 2002.

MORALES PAULÍN, Carlos Axel. Derecho Burocrático. Primera Edición. Porrúa. México, 1995.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo 3er y 4º Cursos. Segunda Edición. Harla. México, 1991.

MORA ROCHA, José Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda Edición. Pac. México, 1992.

OLIVERA TORO, Jorge. Manual de Derecho Administrativo. Tercera Edición. Porrúa. México, 1979.

OLAVE IBARRA, Olaf Sergio. Obligaciones y Contratos Civiles. Séptima Edición. Banca y Comercio. México, 2000.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México, 1979.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Segunda Edición. Porrúa. México, 2006.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Derecho Burocrático en México. Tomo I. Primera Edición. Secretaría de Gobernación. México. 2006.

SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De Los Contratos Civiles. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 2001.

SEPÚLVEDA SANDOVAL, Carlos. Contratos Civiles. Primera Edición. Porrúa. México. 2006.

SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso. Primer Curso de Derecho Administrativo. Tercera Edición. Porrúa. México, 2003.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Décima Sexta Edición. Revisada y Aumentada. Porrúa. México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Segunda Edición. Porrúa. México, 1972.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel. Contratos Civiles. Décima Edición. Porrúa. México, 2004.

DICCIONARIOS

ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 2002.

CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Revisada, actualizada y ampliada, por Luis y Castillo. Heliasta. Argentina, 1998.

CABANELAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomos III y IV. Décima Primera Edición. Heliasta. Argentina, 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. Revisada y aumentada. Porrúa. México, 1978, 1997,1999.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Porrúa. México, 2004.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael, I. Diccionario Jurídico Harla. Volumen 5. Derecho Burocrático. Harla. México, 1997.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. Primera Edición. Ediciones Mayo. México, 1981.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Espasa - Calpe. España, 2001.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina, 1983.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Quincuagésima Cuarta Edición. Comentada, revisada y actualizada por Miguel Carbonell. Porrúa. México, 2007.

Ley Federal del Trabajo. Quincuagésima Primera Edición. Sista. México, 2007.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tercera Edición. Comentada por él Dr. Rubén Delgado Moya. Sista. México, 2004.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Sista. México, 2004.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Sista. México, 2004.

Ley de Profesiones. Pac. México, 1997.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Cuadragésima Quinta Edición. Revisión y actualización, por Miguel Carbonell. Porrúa. México, 2005.

Código Civil Para el Distrito Federal. Sista. México, 2005.

JURISPRUDENCIA

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Laudo 174/44.Manuel Aguilar Bello Vs. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas. Jurisprudencia. Apéndice 1975.V, Parte Cuarta Sala, Tesis.268. Pág. 253.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Jurisprudencia. Apéndice 1917 -1975, V parte, 4ª. Sala, Tesis 270. Págs. 255 y 256.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: 8ª, Tomo: III Segunda Parte -2. Pág. 834.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tercer. Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación. Judicial de la Federación, Época: 8ª, Tomo: V Segunda Parte -1. Pág. 511.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Judicial. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: 6ª, Volumen: XCIV, pág. 16.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Semanario Judicial de la Federación, novena época, T. VIII de octubre de 1998. Pág. 568.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: 8ª, Tomo: V. Segunda Parte -1, Pág. 511.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. 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 Pág. 509.

OTRAS FUENTES

Presupuesto de Egresos de la Federación, para el Ejercicio Fiscal 2003. Diario Oficial de la Federación. Tomo DXCI. Número 20. Segunda Sección. México. D. F., a 30 de diciembre del año 2002.

Decreto, por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los artículos 2º, 20, fracción III del artículo 5º, se modifica el tercer párrafo y se adiciona un cuarto al artículo 32. Diario Oficial de la Federación. Tomo DCXXXII. Número 2. Primera Sección. México, D. F., a 3 de mayo del año 2006.