

40721
314

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" C A M P U S A R A G O N "**

2

**"SITUACION JURIDICA DE LOS
TRABAJADORES EVENTUALES AL
SERVICIO DEL ESTADO DENTRO DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL"**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
JOSE LUIS MORENO HERNANDEZ**

**ASESOR:
MARIA DE LOS ANGELES ALVARADO PACAS**

MEXICO 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a mis padres, por el solo hecho que nunca me dejaron solo, en todo momento me apoyaron en cualquier decisión que yo tomara.

A JOSÉ LUIS MORENO FLORES, por darme esa sabiduría, esa madurez la cual Hoy reflejo en todos mis actos.

A MARGARITA HERNÁNDEZ, por confiar en mis decisiones, por darme ese cariño que tengo todos los días.

A María de la Paz Cordero, por darme apoyo, ayuda y comprensión.

Al Personal Selecto, por permitirme formar parte de ellos en todo este tiempo, por ser los mas grandes amigos de mi vida: Emmanuel, Fernando, Israel, Edgar, Carlos, Marcos, Irving, Eric Cabañas, Jorge, Cesar, Luis Enrique, Arturo, Eric Dinorin.

"EL PERSONAL PARA EL PERSONAL".

A la UNIVERSIDAD por darme conocimientos, por luchar día con día.

A la Licenciada MARÍA DE LOS ANGELES ALVARADO PACAS, por ayudarme a realizar este trabajo, por darme ánimos de seguir adelante con mi carrera.

Para cada uno de ellos mi eterno agradecimiento

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE.

INTRODUCCIÓN..... 1

**CAPÍTULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTÓRICOS.**

1.1. ÉPOCA PREHISPÁNICA.....	1
1.1.2. AZTECAS.....	3
1.1.3. MAYAS.....	6
1.2. ÉPOCA COLONIAL.....	10
1.3. ÉPOCA INDEPENDIENTE.....	12
1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.....	15

**CAPÍTULO SEGUNDO
EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

2.1. SIGNIFICADO DE LA PALABRA TRABAJO.....	19
2.2. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	22
2.3. OBJETO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	23
2.4. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	25
2.4.1. PATRÓN.....	26
2.4.2. TRABAJADOR.....	27
2.5. LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	28
2.5.1. CONCEPTO DE SUBORNIDACIÓN.....	30
2.5.2. CONCEPTO DE SALARIO.....	31
2.5.3. ANÁLISIS DEL ARTICULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	32
2.5.4. ANÁLISIS DEL ARTICULO 2 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	34

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**CAPÍTULO TERCERO
SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO
DEL DISTRITO FEDERAL.**

3.1.	CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL AL SERVICIO DEL ESTADO.....	36
3.2.	CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO.....	38
3.3.	DESIGUALDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN RELACIÓN AL TRABAJADOR DE BASE.....	41
3.3.1.	LIBERTAD SINDICAL.....	43
3.3.2.	DERECHO DE ANTIGÜEDAD.....	45
3.3.3.	VACACIONES.....	48
3.3.4.	PREMIOS ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.....	49
3.4.	PROBLEMÁTICA LABORAL DEL TRABAJADOR EVENTUAL DENTRO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.....	51
3.4.1.	DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	53
3.4.2.	FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	54
3.4.3.	JORNADA EXCESIVA DE LABORES.....	56

**CAPÍTULO CUARTO
RECONOCIMIENTO E IGUALDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL
ANTE LA LEY.**

4.1	INCORPORACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL AL ARTÍCULO 4° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	60
4.1.2.	ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	63
4.2.	APLICACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE HACIA LOS TRABAJADORES EVENTUALES.....	67
4.2.1.	COMENTARIO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "B".....	71
4.2.2.	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES.....	74
4.2.3.	DERECHO DE ANTIGÜEDAD, VACACIONES, PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.....	77
4.3.	FORMACIÓN DE SINDICATO PARA TRABAJADORES EVENTUALES.....	82
4.3.1.	ARTÍCULO 123 APARTADO "B" FRACCIÓN X.....	86

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3.2. TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	88
CONCLUSIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	96

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

Dentro del Gobierno del Distrito Federal existen diferentes clases de trabajadores como son: el trabajador de Base, el trabajador de confianza, el trabajador interino y al que nos vamos a enfocar; el trabajador eventual. La relación de trabajo se establece entre el titular del Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores que prestan sus servicios ya sea físicos e intelectuales por medio de una retribución a su esfuerzo, el titular del Gobierno del Distrito Federal se le denomina patrón.

El Trabajador Eventual surgió de la necesidad de cubrir ciertas carencias en el desempeño de las funciones del Gobierno del Distrito Federal, el también llamado personal eventual realiza ciertas actividades que sirven para el desempeño apto de las actividades del Gobierno del Distrito Federal, en la actualidad existen casi 40 mil trabajadores eventuales laborando para el Gobierno del Distrito Federal.

Como todos sabemos la situación económica que vive el país en la actualidad es mala, los trabajadores ganan muy poco, carecen de muchas cosas, es aquí donde el trabajador eventual tiene la necesidad de ganar más dinero para mantener a su familia. El trabajador de base solamente puede aspirar a unas cuantas horas extra, al pago de prestaciones económicas, a obtener un nivel más alto o que se les paguen sus guardias, en algunos casos solamente se les otorgan a aquellas personas que tienen amistad con los titulares de las dependencias de Gobierno esto se le conoce como el "compadrazgo", pero el trabajador eventual carece de estos derechos.

Desafortunadamente el trabajador más desvalido es el Trabajador Eventual, este tipo de trabajador carece de varios Derechos laborales fundamentales que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

Mencionaré solo algunos de los derechos laborales que no se les otorgan a los trabajadores eventuales: falta de pago por jornada laborada, no tienen condiciones generales de trabajo, no les da derecho de formar un sindicato para la defensa de sus intereses, no tienen vacaciones, esto sin mencionar que son hostigados por sus compañeros de trabajo, existe también una discriminación laboral muy marcada por parte de otros trabajadores, son sometidos a burlas por parte de los jefes inmediatos, su presencia no es escuchada por la autoridades, entre muchos otros problemas que están relacionados con este tipo de trabajador que presta sus servicios al Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos señala en sus artículo 123° "que toda persona tiene derecho a un trabajo socialmente útil", y en su apartado "B" "entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de Distrito Federal y sus trabajadores", es donde nos da la pauta para poder comprender la relación de trabajo que la Constitución marca entre el Gobierno de Distrito Federal y sus trabajadores no hace exclusión de algún trabajador sino que manifiesta que "sus trabajadores", pero trabajador eventual carece del beneficio de las fracciones del artículo 123° apartado "B".

Igualmente es ignorado los derechos de este tipo de Trabajadores Eventuales, en la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria de apartado B) del artículo 123° Constitucional, que en su primer artículo establece "que 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". El trabajador eventual tampoco entra en este supuesto que marca la presente ley. Y es por ello, que también carece del beneficio que otorga la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado.

Ya que gracias a este tipo de personal los órganos de Gobierno funcionan correctamente, por poner un ejemplo en las Delegaciones Políticas los días festivos "en donde nadie trabaja" este tipo de personal eventual lo hace, ya sea limpiando las calles "limpia", podando árboles, "parques y jardines" en panteones, oficinas administrativas, lo que quiero señalar es que estos trabajadores trabajan más que sus compañeros, y ya lo dice una máxima en derecho laboral ". a trabajo igual corresponderá salario igual" pero se hace todo lo contrario; es por ello, que quisiera que se les reconociera sus derechos como deberían ser, como lo marca la ley.

Mi trabajo de tesis lo he estructurado en 4 capítulos, en mi primer capítulo llamado Antecedentes Históricos hago una remembranza que desde tiempos antiguos la cede del gobierno la tuvo el Distrito Federal, y con el paso del tiempo siempre se ha mantenido en el Distrito Federal; gracias a su administración se han proporcionado servicios públicos a la ciudadanía en general y que el gobierno siempre ha necesitado trabajadores temporales para su funcionamiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el segundo capítulo se analiza la relación de trabajo existente entre el titular del Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores incluyendo a los trabajadores eventuales, y manifestando que en realidad se dan todos los elementos de una relación jurídica de trabajo.

El tercer capítulo se dedica a exponer las carencias que tienen ese tipo de trabajador eventual como son: la falta de pago, vacaciones, libertad sindical, y los problemas más comunes como son: discriminación laboral, falta de estabilidad en el empleo, jornadas excesiva de labores.

Y por último en el capítulo cuarto se explica de manera clara y precisa como contrarrestar las deficiencias que tienen los eventuales y como tener una igualdad jurídica de los derechos que marca la ley, y asimismo dar una libertad sindical, incorporando del concepto de trabajador eventual en el artículo cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Trato de mostrar en que condiciones laboran este tipo de trabajador, como son explotados, como son discriminados y lo peor de todo es que nadie hace algo para evitarlo.

En el presente trabajo de tesis intento brindar a los trabajadores eventuales una calidad de vida y trabajo digno, que exista estabilidad en sus empleos, que se ajuste al México actual, como lo marca la ley. Con tres propuestas fundamentales; la primera que se incorpore el concepto de trabajador eventual al artículo cuarto de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, la segunda que se le proporcionen derechos iguales como los trabajadores de Base, la tercera que se les permita la formación de un Sindicato para trabajadores eventuales.

Las propuestas que manejo en mi trabajo de tesis; son la de brindar mejores Derechos laborales al trabajador eventual, que sean reconocidos en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en lo particular que el concepto de trabajador eventual se integre al artículo cuarto; ya que dicho artículo establece lo siguiente: " Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base." Si es incorporado el concepto de trabajador eventual tendría todos los beneficios que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

otorga la presente Ley; igualmente que tengan una igualdad jurídica con respecto a los trabajadores de base; por que no existe un lineamiento donde marque que derechos y que obligaciones tiene el personal eventual; como por ejemplo la creación de condiciones generales de trabajo para los trabajadores eventuales o prestaciones económicas y por consecuencia obtendrían el derecho de formar un sindicato para la defensa de sus propios intereses, ya que carecen de este Derecho.

Por lo anteriormente expuesto, trato de dar una pequeña ayuda, a este tipo de trabajadores eventuales dentro del Gobierno del Distrito Federal, para que sirva como base y a su vez no menosprecien la labor de estos trabajadores, y tengan armas con que defenderse de los abusos de las autoridades, que conozcan sus derechos para que el día de mañana todos podamos conocer más la ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

✓

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES

HISTÓRICOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

En este primer capítulo veremos en una forma clara el avance que se ha venido generando desde tiempos remotos hasta nuestros días; la relación que existe entre los trabajadores en general que prestan sus servicios al Estado entendiendo al Estado como Gobierno, hasta delimitar quienes son los llamados trabajadores eventuales, inclusive llegar a su figura dentro de la ley, ya que a estos trabajadores burócratas tienen una transformación empañada en el tiempo, su figura en la actualidad la podemos conceptualizar, pero estudiaremos de donde surgen, cómo son y lo que creemos más importante como llegaron a lo que son dentro de la historia de la Ciudad de México, una fuerza de trabajo sumamente importante que desafortunadamente esta olvidada.

La relación de servicio entre el Estado y sus trabajadores, estos burócratas no son un producto de un progreso actual que sufre el mismo Gobierno, sino que siempre ha existido, desde que los pueblos pasados tenían una estructura de Gobierno han necesitado personas que logren la buena administración, aunque los Estados hayan cambiado su forma de gobernar con el transcurso del tiempo siempre se adecuaron a las necesidades de los gobernados.

1.1. ÉPOCA PREHISPÁNICA.

La Historia de México se remonta a 21,000 años en el tiempo, según algunas pruebas de carbono y de materias orgánicas todo comenzó en Siberia. Los pueblos antiguos procedentes de Siberia, cruzaron el estrecho de Bering siguiendo en las piezas de caza. Su recorrido es probable que comenzará unos 70,000 años atrás y fueron descendiendo a un ritmo de unos 27 kilómetros por generación; desde Alaska cruzaron Canadá y Estados Unidos, llegando hasta México.

La Época Prehispánica fue el periodo que comprende a las grandes civilizaciones que se establecieron en el antiguo México: la diferencia que existe entre la Época Precolombina, es que la Época Prehispánica sedita en razón de ciudades que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACIÓN DISCONTINUA

se encontraban en aquel tiempo y que fueron colonizadas por los españoles, esto se dio en la fase de la conquista.

Los restos más antiguos de un hombre encontrado en México fue el de Tepeyan; sus vestigios fueron encontrados aproximadamente hace unos 12,000 años A.C.

La Época Prehispánica se divide para su estudio en tres etapas las cuales son: preclásica, clásica y posclásica.

Dentro de la Época Preclásica las Comunidades se basaban en la pesca, la recolección, la caza y agricultura. Algunas aldeas se convirtieron en centros ceremoniales, aparece el culto a la fertilidad; se desarrollo la cultura Olmeca. Sus principales centros ceremoniales fueron: La Venta, Tres Zapotes y San Lorenzo, que tienen una fuerte influencia en toda Mesoamérica. Se empiezan a poblar las tierras bajas Mayas y se construyen pedestales en Monte Albán.

En la Época Clásica. Apogeo del urbanismo, formación de las castas teocráticas; máximo desarrollo de las civilizaciones prehispánicas, consolidación de las características de las culturas mesoamericanas en el arte, la cerámica, la escritura y el calendario. Las deidades se multiplicaron. Esplendor de Teotihuacán, Monte Albán [zapoteca], Mitla [zapoteca], Uxmal, Palenque, Tajín, Cobá, Bonampak, Yaxchilán; caen las grandes ciudades de Cacaxtlá y Xochicalco.

Y por último la Época Posclásica, las sociedades teocráticas se militarizan; aparece la metalurgia. Mesoamérica alcanzó su máxima extensión; gran desarrollo de los Toltecas en Tula, auge de Mitla [mixteca] y Monte Albán [mixteca].

En este periodo de la historia de México se dan ciertas actividades dentro de la administración, es decir de la forma de Gobierno, pero aquí no podemos determinar que existía un Gobierno totalmente estable ya que se hallaban muchos pueblos que luchaban entre sí, los pueblos vencedores sometían a los vencidos y tenían que adquirir la forma de Gobierno del pueblo poderoso, es aquí donde surge la idea de que la burocracia la tenían que realizar personas que estaban íntimamente ligadas con los sacerdotes, los nobles y nunca con una clase inferior.

Es por eso, que estudiaremos las culturas más sobresalientes de la Época Prehispánica las cuales son: La Azteca y La Maya, para poder determinar como era la forma en la cual administraban ese poder que tenían, quiénes eran sus burócratas y que funciones desempeñaban, hasta determinar si existían trabajadores al servicio del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estado, es decir, en el Gobierno.

1.1.2. AZTECAS.

Los Aztecas al parecer procedían de un lugar llamado Aztatlán, del que se sabe de antiguas leyendas que significa "Lugar de Garzas", por lo que se les conoce mejor bajo el nombre de "Aztatecas" o posteriormente "Aztecas".

Según cuentan los historiadores que Aztatlán estaba situado en una extraña isla, en la costa de Nayarit y que la población salió de aquella región, los Aztecas eran pescadores y cazadores.

Sus costumbres eran muy misteriosas y tenían mucho apego a la religión, aunque se desconocen muchas de sus ceremonias; se sabe que cada 52 años tenían que hacer la ceremonia de encender el "Fuego Nuevo".

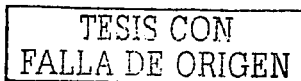
Según una antigua leyenda en la región norte del Valle de México, nació el dios Huitzilopochtli o "Colibrí del Sur" quien era hijo de Coatlicue, el cual los llevaría a un lugar en donde se podían establecer y empezar a edificar una ciudad, era como una especie de profecía, y de acuerdo con la historia, vieron la señal expuesta por Huitzilopochtli: el águila devorando una serpiente sobre un nopal y empezaron a poblar Tenochtitlán.

Los aztecas tuvieron la más fuerte personalidad política y social en el México antiguo. Su cultura se desarrolló sobre una organización social y económica muy evolucionada para sus tiempos y con una compleja religión politeísta

Después de haberse fundado en México la ciudad de Tenochtitlán, los Aztecas se decidieron por el régimen monárquico e hicieron Tlatoani (rey) su gobernante.

"El signo distintivo del gobierno indígena era la religión, que impregnaba todas las instituciones, tanto sociales como económicas y, por supuesto, política: el jefe tlatoani o tlacatecutli, o como lo llamaban los conquistadores, emperador, era al mismo tiempo jefe religioso, por lo que en la vida práctica era reverenciado"¹

¹ MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Décimo Primera Edición. Porrúa, México 1990. p26.



El primer monarca azteca fue Acamapichtli; Huitzihuitl II fue el segundo gobernante, Chimalpopoca el tercer soberano, Itzcóatl fue el cuarto emperador, formaron la Triple Alianza. Moctezuma Ilhuicamina fue el quinto monarca azteca. Axayácatl sucedió el trono, Chalchiuhtlatona sucedió a su hermano Axayácatl, y aquí fue sucedido por su hermano Ahuizotl. Después gobernó Moctezuma II (apodado Xocoyotzin), con quien el Imperio Azteca llegó a su máximo esplendor.

La forma de gobierno de las tribus aztecas, al llegar al valle del México, era (en teoría) democrática; pero podemos definir una organización basada en una Teocracia Militar.

Pero la religión no sólo influyó en la organización política, también lo hacía en la organización social. Un grupo de familias o clan constituían una tribu. Entre los tenochcas había 20 clanes o calpullis, dentro de los cuales los jefes de familia elegían un representante (calpullec), asesorado por un consejo de ancianos (huehuetque). Los representantes de los calpullis formaban el tlatoacan, organismo que presidía el gobierno general de Tenochtitlan, a quien los españoles llamaron rey, fue el hombre que ocupó el puesto supremo entre todos los jefes, llamado Tlacatecuhtli (señor de los hombres), también denominado Tlatoani.

"El gobierno giraba prácticamente en torno al jefe del señorío, quien apenas si tenía como límite en su poder, la influencia de los consejeros ancianos".²

De acuerdo con el gobierno de los aztecas existían diversas clases sociales que se dividían, en primer término los nobles (pipiltin), en donde se encontraban los caballeros águila y los caballeros tigre (más formalmente, caballeros ocelote); los sacerdotes, que podían proceder tanto de una familia humilde como de una noble; artesanos, divididos en pochtecas (comerciaban fuera de la ciudad) y tlanamacani (que comerciaban en la ciudad); plebeyos o campesinos libres (macehualtin); siervos (mayeques) campesinos que estaban en calidad de siervos; y los esclavos (tlacotin), que capturaban de los pueblos vencidos por la guerra.

"Entre los Aztecas las clases sociales se encontraban definidas, incluyendo: nobles, guerreros y sacerdotes que económicamente eran clases ociosas; agricultores, comerciantes, artesanos y esclavos, a quienes correspondía la realización de las actividades laborales propiamente dichas".³

² Ibidem. p. 26.

³ GUTIERREZ ARAGÓN, Raquel. Y RAMOS VERÁSTEGUI, Rosa María. Esquema Fundamental Del Derecho Mexicano, Octava Edición. Porrúa, México, 1988. p 153 y 154.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"...había una institución económica-social, el calpulli, que le daba una organización colectiva a la vida popular"⁴

El corazón del imperio Mexica era el Calpulli; aún antes de que el imperio existiera, el Capulli ya existía y estaba generalmente formado por parientes o gente de la misma profesión, de esta manera había Capullis para la distintas clases sociales como los sacerdotes, guerreros, carpinteros, trabajadores de arcilla, etc.

Cada Calpulli era una forma de gobierno autónomo, con su propio gobernador quien era elegido por el más anciano que a su vez era el más sabio del Calpulli; sólo para darnos una idea, diremos que cada Capulli tenía su propia escuela, su propio templo.

La administración de Tenochtitlan y sus provincias requerían gran papeleo. Los impuestos tenían que ser recolectados, los procesos entre las villas o individuos privados tenían que ser registrados y los mercaderes mantenían las cuentas de sus bienes y sus ganancias. Las instrucciones y reportes pasados de un lado a otro entre la capital y las ciudades distantes, y como la gente de hoy en día, los mexicanos estaban familiarizados con la burocracia y la correspondencia oficial.

Los Aztecas tenían escribas para cada rama de conocimiento, algunos trabajaban en los templos, escribiendo en orden las cosas que pasaban cada año, dando el día, el mes y la hora. Otros estaban a cargo de las genealogías, registrando el linaje de los gobernantes, señores y nobles, registrando a los neonatos y borrando a aquellos que habían muerto. Algunos pintaban las fronteras, límites y marcas de linde de las ciudades, provincias y villas, y también la distribución de los campos, donde estaban y a quién pertenecían. Otros escribas mantenían los libros de la ley y aquellos que trataban de los ritos y ceremonias que practicaban cuando eran infieles. Los sacerdotes registraban todo lo que tenía que ver con los templos e imágenes, con sus doctrinas de idolatración, los festivales de sus falsos dioses y sus calendarios.

Como podemos darnos cuenta el pueblo azteca dentro de su administración o forma de gobierno, requería de varias personas para el desempeño de dichas funciones, en este periodo no podemos hablar que existía un trabajo

⁴ MORENO, Daniel, Op. Cit. p. 26.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

remunerado de acuerdo con sus labores o que solamente realizaban trabajos por cierto tiempo en forma esporádica o eventual, sino que las personas que se encargaban de dichas tareas tenían que rendir cuentas a sus gobernantes ya que así se los exigían.

En consecuencia como lo hemos citado el emperador azteca era un gobernante absoluto que decidía junto con los sacerdotes la forma de la administración de su gobierno, no podemos sugerir que existía una burocracia formal, sino que era más un reinado por los emperadores ya que era un pueblo sumamente militar y muy apegado a sus creencias religiosas. Sin embargo cada individuo formaba parte de un ente complejo superior a muchos pueblos prehispánicos y para que el imperio azteca fuera cada vez mas extenso tenían que realizar sus actividades conforme era necesario.

1.1.3. MAYAS.

Para seguir el adelanto de los trabajadores en el Gobierno dentro de la época prehispánica es necesario continuar con los Mayas aunque ellos nos se localizaban en el centro del país, sus ideas evolucionadas, su alto progreso en la cultura y forma de gobierno nos es de mucha ayuda para comprender como se encontraban en aquel México antiguo.

Los mayas se establecieron en una región geográfica muy extensa, aproximadamente en un territorio de 400,000 kilómetros cuadrados situado en la región denominada Mesoamérica, la cual abarca la península de Yucatán, el Estado de Quintana Roo, la mayor parte de Tabasco, Chiapas, el Istmo de Tehuantepec en México, al sur Guatemala, Belice, parte del Salvador, Honduras y una pequeña parte de Nicaragua.

Esta sorprendente civilización, en donde se dio lugar a diversas manifestaciones culturales como son la arquitectura, la escultura, la pintura, la astronomía e importantes conocimientos matemáticos, se extendió en las selvas tropicales y ha llegado hasta nuestros días a través de sus ciudades, templos, palacios, estelas, altares, murales y códices; tuvo también avances impresionantes aún para nuestra época particularmente en matemáticas, astrología y el calendario.

Este territorio presenta una rica variedad geográfica: montañas, pantanos, planicies, selvas tropicales, bosques de altura, etc., por lo que climas, suelos, lluvias y vegetaciones diferentes, albergaron diversos grupos étnicos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los Mayas y sus descendientes han ocupado este territorio desde hace aproximadamente 5000 años; sin embargo, la Cultura Maya probablemente se remonta a tiempos mucho más remotos.

Para comprender el estudio de la civilización Maya hay que ver las tres etapas en las que se desarrollaron las cuales son las siguientes:

- Periodo preclásico (1600 a.C. al 300 d.C.)
- Periodo Clásico (300 al 900 d.C.)
- Periodo Posclásico (900 al 1542)

El periodo preclásico. En el cual se dieron los primeros asentamientos mayas, los primeros habitantes de la península de Yucatán al igual que en Tabasco y en las montañas de Guatemala. En este preclásico inferior los mayas vivían en casas que tenían por paredes palos unidos entre sí por barro y estaban provistas de techo de paja. Sus actividades económicas más importantes eran la recolección de frutos, practicaban la caza y la pesca; tenían una agricultura de temporal. En el preclásico medio, sus actividades económicas más importantes eran la agricultura, el comercio y la cerámica. Mejoraron la agricultura, por lo cual se volvieron autosuficientes. En el preclásico superior, los mayas tienen contacto con los olmecas, lo cual trae como consecuencia la introducción del calendario, la cuenta larga y la escritura. En este periodo destacaron las ciudades de Izamal, Tikal, Chichen Itza, Loltun, entre otras.

En el Periodo Clásico, se dio un proceso cultural muy importante y los mayas alcanzaron su máximo nivel de desarrollo, tanto en el campo tecnológico, como en el social, económico, político, religioso y artístico; fue la denominada EPOCA DE ORO de los mayas.

La población había crecido y la agricultura se había desarrollado bastante y aumentaron de esta manera la superficie cultivable tanto para la producción de productos básicos como para el consumo. Los centros crecieron de manera esplendorosa en distintas manifestaciones culturales. Igualmente se incrementó el comercio hasta llegar a un desarrollo económico extenso, el periodo clásico, permitía el intercambio no solo con pueblos del área maya, sino también con otros pueblos de Mesoamérica, consolidándose entre el peten y el valle de México un activo comercio.

Se había establecido un gobierno teocrático (Gobierno ejercido directamente por dios o por los sacerdotes como sus representantes), en el que residían los poderes civiles y religiosos que estaban entrañablemente ligados. La clase dirigente, era una minoría y se sostenía de los tributos que le entregaban los campesinos y los artesanos. Su poder se extendía por toda una región y lo ejercían a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

través de un sistema burocrático bien organizado que llegaba hasta los lugares mas alejados. Los funcionarios controlaban las actividades productivas, la vida material y espiritual de las poblaciones. En este periodo se da una decadencia, la cual tiene varias teorías, entre las que se incluyen una posible guerra civil, alguna epidemia o conquista de pueblos bárbaros.

En el Periodo Posclásico se dio una notoria decadencia de esta civilización se cree que en el periodo anterior sufrieron una ruptura en su organización o forma de gobierno burocrático y se piensa que fueron invadidos por pueblos bárbaros que dominaron las principales ciudades que los mayas habian edificado; los mayas que sobrevivieron se establecieron en el norte de la península de Yucatán y se dio una disolución entre los mayas, algunos fueron influenciados por grupos de nativos que procedían del centro del país. Estos inmigrantes trajeron a la región nuevos elementos ideológicos que se encuentran representados en algunas edificaciones de la región.

El pueblo maya de Chichén Itzá quedó sujeto a jefes no autóctonos, es decir, a los invasores extranjeros que aportaron elementos culturales náhuatl, entre los que predominaban los de Tula. El campesino siguió trabajando la tierra como en tiempos anteriores, pero el tributo se canalizó hacia los gobernantes y la esclavitud se recrudeció, se incrementaron los sacrificios humanos y se les impusieron cambios en las creencias así como la veneración de nuevos dioses.

En Chichén Itzá se concentró el poderío, razón por la que este centro militar, político, comercial y religioso experimentó una transformación grandiosa que lo llevó a su florecimiento; las ideas que introdujeron los grupos toltecas se reflejaron en el arte y en la arquitectura, como ejemplos se pueden señalar, la construcción del imponente edificio de El Castillo, el grupo de las Mil Columnas y el Gran Juego de Pelota; las representaciones de tigres caminando y almenas en forma de caracol como en Tula; columnas con serpientes erguidas, bajarrelieves que representan guerreros toltecas, murales con escenas de guerreros navegando frente a poblados costeros; tableros con figuras humanas enmascaradas y animales en actitud de comer corazones humanos.

Se cree que el auge de Chichén Itzá se logró gracias al periodo de relativa paz que vivió por espacio de 200 años, hecho que fue posible por la organización de la llamada "Liga de Mayapán", alianza política que hicieron los gobernantes de Uxmal (Xiu), Chichén Itzá y Mayapán.

El final repentino de Chichén Itzá se debió, según algunos relatos históricos, a una guerra entre la alianza "Liga de Mayapan".

El pueblo Maya tenia un completo panorama de la burocracia encargada

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la administración política, tenían un jefe político, religioso y judicial que era el Halach Uinic; quien a su vez era auxiliado por un consejo denominado Ah Cuch Caboob. Las facultades del jefe político eran extensas se aplicaban normas en todo el territorio Maya; a los funcionarios públicos se les llamaba Almeheencob quienes eran nobles también, el Halach Uinic tenía facultades para dirimir conflictos entre las personas de aquella cultura, delegaba funciones a los Bataboob a quienes les correspondía la gobernación local.

La organización social del pueblo Maya estaba basada en un clan como unidad social, estaba organizada por un sistema ciudad-Estado cuya forma de gobierno como ya lo mencionamos se basaba en la religión.

Su organización social estaba constituida por clases perfectamente estructuradas de manera primordial, cada una con funciones propias que desempeñaba para el bienestar del pueblo Maya.

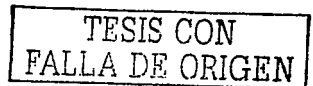
Las clases sociales de los Mayas aparecían de esta manera, primero se encontraban los Sacerdotes encargados de ritos sagrados, después estaban los Artesanos, posteriormente los Guerreros que defendían al pueblo de invasores, los Agricultores quienes tenían la fuerza económica, los Comerciantes estos hacían el intercambio comercial y cultural por último se encontraban los Esclavos que carecían de derechos.

" También entre los Mayas los grupos superiores de la sociedad, tenían mayores Derechos y mayores Obligaciones...."⁵

El sistema político que tenían los mayas era el de ciudades-Estado, eran independientes unas de otras.

Los Mayas tenían una burocracia perfectamente determinada, las personas asumían ciertas funciones o se las delegaban para el buen funcionamiento de la administración, aquí en la cultura Maya no podemos encontrar informes de trabajadores que se les retribuya con un salario sus labores por un cierto tiempo, el único antecedente que logramos encontrar serían los esclavos que trabajaban por un tiempo determinado pero claro sin que se le diera retribución por su labor, la burocracia Maya era solamente de las clases sociales mas poderosas y no dejaban que cualquier persona entrara en ella.

⁵ GONZÁLEZ, María del Refugio. Panorama del Derecho Mexicano. Mc Graw Hill. México, 1998. p 7.



1.2. ÉPOCA COLONIAL.

Los asentamientos de los españoles en las nuevas tierras, propiciaron un nuevo régimen de gobierno que se le dio el nombre de conquista y por consecuencia se logró formar una administración expandida de la Corona Española; la capital azteca fue el punto de partida de la colonia, recibió este territorio el nombre de Nueva España, la cual quedó inicialmente bajo el gobierno de los mismos conquistadores. En un principio la corona española Nombró a Cortés como gobernador y capitán general de la Nueva España.

La nueva urbe se edificó sobre las ruinas de la ciudad prehispánica y conservó la traza de la ciudad indígena. Con respecto a la distribución de ésta, los principales edificios públicos y las casas particulares de los conquistadores quedaron ubicados en el centro de la ciudad, mientras que la población indígena fue desplazada a las zonas contiguas.

La Corona Española tomó el dominio de las nuevas tierras, la administración del gobierno cayó en manos de los conquistadores; el virrey fue el máximo funcionario designado por el rey, la creación del virreinato fue una medida para afianzar el poder político económico y social de la Nueva España. El virrey tenía las facultades del monarca y entre sus funciones estaban: nombrar a las autoridades regionales, otorgar mercedes de tierras a los peninsulares como recompensa, ejecutaba acciones de la Real Audiencia, tenía el mando supremo del ejército; todas estas funciones las tenía que informar a la corona español y mantenerla comunicada de lo que pasaba en la Nueva España.

La Encomienda era una de las mayores instituciones formadas en la época colonial los conquistadores se beneficiaban con el pago de los tributos de los pueblos nativos y, al mismo tiempo, aseguraban una posición de privilegio político y social.

" La encomienda, otra de las instituciones que caracterizan al asentamiento español, fue concedida a perpetuidad, como premio a los conquistadores por la empresa realizada....."⁶

⁶ Ibidem, p 24.

Dentro de la sociedad de la Nueva España se dio un choque de culturas; de un lado se encontraban los antiguos pobladores, la población autóctona y por el otro estaban los inmigrantes europeos, con este choque de culturas se pudo dar una nueva sociedad que se le llamo; novohispanica, pero más tarde se incorporo un grupo más a la sociedad que eran los negros (esclavos).

Existía una notoria distinción entre los peninsulares y la demás población; el ser español equivalía a ocupar una posición de jerarquía y privilegio dentro de la sociedad. Pertenecer al grupo indígena significaba estar obligado a trabajar, individual o colectivamente, en beneficio de los peninsulares. Servir como esclavo era el destino de los negros.

Con la aparición de los nuevos grupos étnicos derivados del mestizaje, el panorama cambió. Estos nuevos grupos tuvieron que superar una serie de obstáculos para conseguir ubicarse dentro del sistema social colonial. Los mestizos (empezaron a crecer con rapidez) seguido eran rechazados por las comunidades indígenas, y por lo regular casi nunca aceptados como miembros del grupo español. Los criollos eran hijos de españoles pero nacidos en América.

El órgano superior de la administración de la justicia se le llamo la Audiencia que se encargaba también de funciones de gobierno. El gobierno provincial estuvo en manos de gobernadores, corregidores y alcaldes que se encomendaban a la administración de algunas provincias y estaba regulado por el Consejo de Indias, pero los corregidores y alcaldes no tomaron en cuenta al Consejo de Indias es aquí en que empezaron con la mala administración de las provincias. El gobierno local era administrado por cabildos españoles e indígenas.

Sin embargo los indígenas solamente podían trabajar en el gobierno local que en si se trataba de porciones reducidas de tierra donde los Conquistadores no ponían mucha atención y era sumamente difícil que un criollo pudiera entrar al gobierno de la Nueva España; únicamente los peninsulares lograban ocupar puestos públicos y este nombramiento lo designaba la Corona Española, eran servidores públicos que tenían facultades destinadas por la Corona.

Como consecuencia al régimen de gobierno impuesto por la Corona hubo muchas instituciones que cayeron y no existió una legislación que se encargara de regular al nuevo gobierno Español; ya que existía un conflicto Iglesia-Estado, los criollos estaban muy marginados la fuerza política de los Españoles era sumamente poderosa, esto dio pauta para la creación de la llamada; Leyes de Indias, esta legislación trato de organizar ala gobierno burócrata de la Nueva España. Es aquí donde surge la primera legislación en materia de Derecho Burocrático; la Leyes de Indias trataban de dar un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trato humanitario a la colonia una buena administración de los recursos, habla de disposiciones sobre la función pública, da una pauta para aclarar la organización de ese nuevo Estado la Nueva España.

Los funcionarios que trabajaban para el gobierno poseían un nombramiento estable; como ya lo mencionamos eran designados por la Corona, pero no se sabía por cuanto tiempo desarrollarían esa función, la Corona como podía nombrarlos los podía remover cuando así lo decidiera, sin embargo no existía un trabajo eventual o por tiempo determinado dentro del nuevo gobierno y mucho menos que les sea retribuido.

Las discrepancias entre españoles, criollos y en general la sociedad de la Nueva España por el poder político; se fueron acentuando y preparando para el movimiento de independencia.

El gobierno de la época colonial fue un puente para llegar a la burocracia que hoy tenemos, gracias a la mala administración en el poder que tuvieron los Españoles en nuestro país, podemos darnos cuenta que tenemos deficiencias al organizar nuestro gobierno, la discriminación que existe entre personas que van a solicitar un empleo y otros que son recomendados, esto se dio desde la colonia entre los criollos y los peninsulares. Y esto tiene que desaparecer.

1.3. ÉPOCA INDEPENDIENTE.

Cansados del régimen Español, de los malos tratos la discriminación las humillaciones, los abusos y motivados por una voz de lucha para alcanzar la independencia los criollos se levantaron en contra de los conquistadores, para formar un nuevo orden político y social en un territorio independiente. Entre varios motivos que tubo el pueblo mexicano para levantarse en armas, predominan tres: primero; las desigualdades económicas, sociales y políticas, segundo; los sucesos de independencia de las colonias británicas, y tercero; la evolución ideológica expuesta por los franceses en el periodo de la ilustración.

Los acontecimientos anteriormente descritos demostraron al sector de criollos y mestizos radicales que era imposible todo intento de cambio pacífico quedando sólo la vía armada para obtener la independencia con respecto a España. Inmediatamente se expandieron conspiraciones en varias regiones con la finalidad de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

iniciar un levantamiento armado.

Hidalgo reunió a los campesinos y mestizos del pueblo de Dolores, Guanajuato, convocándolos a luchar para sacudirse el yugo europeo y defender la religión católica, proclamando que la Virgen de Guadalupe era protectora de la rebelión. Este hecho es denominado como "El grito de Dolores". Al llamado de Hidalgo responden centenares de campesinos de las aldeas vecinas y conforme avanza la muchedumbre se incorporan labradores, peones de hacienda, esclavos y miembros de comunidades indígenas. La revuelta se extendió explosivamente por toda la región y en pocos días llegan a ser miles los rebeldes que siguen a Hidalgo armados con palos, picos, hondas y machetes. En la tarde del 16 de septiembre la muchedumbre (aproximadamente 5,000 hombres) toma por asalto San Miguel el Grande. Una vez obtenido el control de la comunidad son aprendidos los peninsulares y se incautan su patrimonios así como las rentas reales.

Hidalgo determina que sea abolida la esclavitud en todo el territorio de la Nueva España. Asimismo, decreta el goce exclusivo de las tierras de comunidad para los campesinos, así como la supresión de los impuestos.

José María Morelos con una gran capacidad política y humana expone con toda claridad en sus Sentimientos a la Nación Mexicana; la idea de formar una nueva forma de administrar en el México independiente, esto fue el punto principal del congreso que sirvió como base para formar la constitución de Apatzingán.

"El congreso de Anáhuac, después de un azaroso recorrido a través de las montañas guerrerenses y de Michoacán, sobre todo por tierra caliente, el 22 de octubre de 1814 expidió el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, más conocido con el nombre de Constitución de Apatzingán"⁷

Esta constitución; como la que hoy tenemos contaba con una parte dogmático y una orgánica, formaba un concepto muy extendido de la relación entre el Estado y sus trabajadores que se les llamaba servidores o funcionarios públicos, uno de los principios fundamentales que establecía la nueva constitución era el de soberanía; (La soberanía reside originariamente en el pueblo). En su artículo 159^o se atribuía al Supremo Gobierno la facultad de suspender a sus empleados cuando hubiere sospechas de malos manejos en sus funciones.

⁷ MORENO, Daniel. Op. Cit. Pp. 76 y 77.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la constitución de Apatzingán se da los primeros brotes de legislación para los trabajadores burocráticos, siendo que en la época independiente no estaba bien determinaba la situación que prevalecería para los empleados del gobierno.

De esta manera el México independiente debía adoptar una forma de organización política acorde con su carácter de nación independiente, las opciones en ese momento eran: La Monarquía Constitucional o el Sistema Republicano en sus dos acepciones, Federal o Centralista.

"Una de las primeras cuestiones que se presentó ante los constituyentes mexicanos, apenas realizada la independencia política, fue la de fijar la cede de los poderes federales"⁸

Asimismo se eligió lo que hoy es el distrito federal para que fuera la cede de los Poderes de la Unión, como en la antigüedad los Aztecas, y posteriormente en la Colonia.

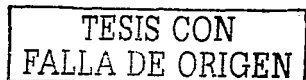
Sin embargo la constitución de 1822 no fue la única que hablo de una legislación burocrática; la constitución federal de 1824 igualmente lo hizo, después de que el segundo congreso constituyente se estableciera, fue en el cual se instauró un sistema republicano, los congresistas tenían opiniones diversas y se dividieron en centralistas y federalistas; esta constitución menciona en su artículo 4°, que en México se establecía la forma de republica representativa popular federal.

Asimismo la constitución de 1822 fue un paso importante para la actualización de normas y lineamientos referentes a la forma de gobierno con respecto a sus trabajadores burócratas. Poco tiempo después en el año de 1829, fue expedida una ley para que se trabaje en las oficinas todos los días, menos los de fiesta nacional, ya para este entonces el sueldo era ampliamente reconocido y solamente era retenido por disposición legal.

No obstante el nacimiento de principios protectores hacia los trabajadores al servicio del Estado no quedó olvidado; la constitución de 1836 manifestó al igual que las anteriores un pequeño interés hacia ese grupo olvidado; como en su artículo 15° manifestaba que el presidente tenía la facultad para nombrar y remover a los secretarios de Estado. En el Gobierno local se desempeñaría mediante departamentos conforme lo estableció la constitución.

En los años de la dictadura Santanista que abarco de 1853 a 1855 se

⁸ Ibidem p.326.



governó sin constitución. El prestigio militar está en la cúspide. Las familias decentes lo son por contar con un hombre en servicio activo; los padres prudentes aconsejan a su hijos la carrera militar. En esta etapa hubo un retroceso para los burócratas.

La Constitución de 1857 expedida el 5 de febrero fue la más importante de la época de independencia en ella consagran derechos propios del hombre; igualdad, seguridad, libertad de ideas, derecho de petición, derecho del trabajo, entre muchos otros. además de contar con ciertas regulaciones para los trabajadores burócratas como en su título IV. De la responsabilidad de los funcionarios públicos, contaba ya con una normatividad que ya no desaparecería para este tipo de trabajadores al servicio del Estado.

Continuando con el largo camino que han recorrido a través de la historia de México los trabajadores burócratas al servicio del Gobierno, hemos llegado aun punto de partida, donde se les reconoce por medio de la constitución que en este tiempo regía, pero el camino todavía no acaba su evolución es lenta pero constante, en esta época solo se reconocían trabajadores al servicio del Estado, como son: presidente, diputados, funcionarios de Estado, altos jefes de oficina pero nunca a trabajadores eventuales, en la independencia esta figura no estaba contemplada en ninguna legislación es por ello que nuestro análisis no termina aquí seguiremos con la época contemporánea.

1.4.ÉPOCA CONTEMPORANEA.

La época contemporánea abarca años después de la revolución mexicana hasta llegar a la década de los noventa,(1917-1990) aproximadamente.

Después de que el movimiento armado estalló en revolución por la consecuencia de movimientos obreros en cananea y en río blanco, por problemas económicos al explotar a los campesinos se logra derrocar al dictador Porfirio Díaz, y se piensa hacer una justa repartición de tierras, se consolida en Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón; quienes dieron un avance ideológico con sus postulados acerca de los problemas laborales que aceptaban los trabajadores, entre los puntos más importantes destacan: Establecer mínimo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, adoptar mediadas de trabajo, indemnizar a las trabadores que sufran accidentes de trabajo, mejores condiciones de higiene en centros laborales, hacer obligatorio del descanso dominical.

Estos postulados sirvieron de base fundamental para crear la constitución de 1917; que por primea vez incluye los derechos sociales relativos a los trabajadores,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en su artículo quinto manifiesta la garantía individual del trabajo, con una clara distinción en relaciones obrero-patronales, pero esta constitución no previó una relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores propiamente, sino que se quedó inmerso en su artículo 123°, dicho artículo solamente regulaba relaciones entre obreros y patrones en un trabajo ordinario, aunque existen diversos puntos de vista que afirman que no estaban regulados los derecho de trabajadores burócratas, pero nosotros creemos que estaban ya plasmados en el artículo 123° constitucional, pero todavía no existía un legislación especial para estos trabajadores hasta ese entonces.

Años después de la revolución se logra una paz social, se pensaba que habría movimientos armados o rezagados de la revolución pero no fue así. Surgió un avance económico, político y social, se consolidan el primer partido político oficial en 1929 llamado Partido Nacional Revolucionario (actualmente Partido Revolucionario Institucional, PRI). El país se estabiliza por medio de su economía y empiezan los logros de la democracia, con diferentes partidos políticos, se logra una infraestructura estable, México empieza una nueva etapa en su historia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado, se dieron conflictos debido a las dificultades para la aplicación de las leyes, sobre problemas relacionados con el Estado y sus trabajadores.

Una nacimiento de un ordenamiento legal se dio en un acuerdo presidencial, publicado el 12 de abril de 1934 en el diario oficial de la federación con el nombre de "Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la ley de servicio civil".

Este acuerdo protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba algunas prestaciones, pero desafortunadamente solo tuvo vigencia de ocho meses. Posteriormente se elaboraron dos proyectos más; como son la Ley del Servicio Civil y el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; en su artículo tercero de dicho estatuto establecía, una relación jurídica de trabajo establecida entre las autoridades del distrito federal y sus trabajadores. Iniciando así una serie de avances para lograr una verdadera Ley que regulara a estos trabajadores burócratas.

"...continuó la lucha de los servidores del Estado, hasta que finalmente se elevó el estatuto a la categoría de ley constitucional, adicionando el apartado B del artículo 123° constitucional, que es sus diversas fracciones da los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática".⁹

⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda Edición. Porrúa, México, 1999.p 58.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior fue un gran logro para las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, es ahí donde surge la primera legislación en materia burocrática, el desarrollo fue muy rápido y no solo quedo ahí sino que también se expidió el 27 de diciembre de 1963; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogó al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Es el máximo logro de esta clase de trabajadores, punto de partida para el orden jurídico Estado-trabajador.

En 1968 estalla la violencia del movimiento estudiantil en la Plaza de las Tres Culturas de la Ciudad de México con un número no preciso de muertos. A partir de los setentas, el gobierno, ante la presión de distintas fuerzas sociales y políticas, se ve impedido a proponer una "apertura democrática". También a partir de esta fecha se crean nuevos partidos políticos, se vigorizan algunas luchas sindicales.

En el Distrito Federal es la cede de los Poderes de la Unión, muchos se debate si debe ser otro Estado más de la federación o seguir como cede, existe diversos puntos de vista que si debe o no tener constitución propia, o nombrar al actual jefe de gobierno gobernador del Distrito Federal.

Se expide un acuerdo del jefe del Departamento del Distrito Federal en el cual se le delega la facultad a los titulares de las dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados, la facultad de designar al personal eventual que requieran para realizar programas especiales (GODF del 15 de abril de 1987).

Hasta antes de 1997 se le conocía al Gobierno del Distrito Federal; como Departamento del Distrito Federal que el presidente de la república nombraba al jefe del Departamento del Distrito Federal que tenía la facultad de ejercer la administración organización y funcionamiento del Departamento. En 1997 se le dio el nombre de Gobierno del Distrito Federal; el titular es nombrado por elecciones populares democráticas y su gestión dura seis años, tiene igualmente las funciones de administrar, organizar al Distrito Federal dar seguridad, mantener una buena relación entre sus trabajadores.

En el artículo segundo del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal estipula que la Ciudad de México es el Distrito Federal, cede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos. El Distrito Federal es una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir y poseer toda clase de bienes que le sean necesarios para la prestación de los servicios públicos .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En su artículo 13° del mismo ordenamiento expresa; que las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores, se regirán por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la ley que el Congreso de la Unión emita sobre la materia.

En la ley orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en su artículo 12° acuerda que el Jefe de Gobierno será el titular de la Administración Pública del Distrito Federal; será electo y ejercerá sus funciones conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es aquí en el gobierno del Distrito Federal donde surge la idea de que las entidades administrativas, necesitan además de sus trabajadores de base ayuda de otro tipo de personal; el eventual. Desafortunadamente aquí es donde nace otro grupo social, dentro del Gobierno del Distrito Federal, la clase baja, desorganizada, que se desarrolla por los canales burocráticos. Donde todos pueden aspirar a un rincón de oficina. El personal eventual de oficina no tiene incentivos para trabajar, ya que es muy explotado y marginado.

Llegamos a un inicio donde la Ley reconoce a los trabajadores al servicio del Estado, sus derechos y obligaciones que tiene con su patrón al gobierno y a su vez el gobierno tiene ciertas obligaciones como derechos hacia sus trabajadores; pero veremos más adelante que a trabajadores eventuales no se les respetan sus derechos es decir existe una desigualdad jurídica.

Estamos frente a una necesidad jurídica; el regular correctamente la relación de trabajo entre los eventuales y el Gobierno del Distrito Federal, hoy ya tenemos una base constitucional, una ley burocrática, acuerdos emitidos por el gobierno del Distrito Federal, es hoy donde se tiene que regular correctamente esta relación gobierno-trabajadores eventuales, pero veremos en las siguientes capitulos que sus derechos no se respetan, en cambio existe mucha discriminación laboral, malos tratos, difamaciones, etc.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO SEGUNDO

EXISTENCIA

DE LA

RELACIÓN DE TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

197A

CAPÍTULO SEGUNDO

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Este segundo capítulo entenderemos la relación de trabajo que existe entre el Estado y sus trabajadores; cuales son los conceptos e ideas fundamentales para comprender dicha relación, igualmente analizaremos los preceptos jurídicos respectivos de la relación jurídica de trabajo, que sirven como base legal para apoyar el tema en cuestión.

2.1. SIGNIFICADO DE LA PALABRA TRABAJO.

El trabajo es una actividad física que se ha venido realizando desde la aparición del ser humano hasta la época actual por que el ser humano siempre ha tenido la necesidad de cubrir ciertas carencias básicas.

Muchos consideran a esta actividad como castigo, otros una obligación y la gran mayoría como una necesidad para vivir. En fin, castigo o necesidad el trabajo se efectúa diariamente, por lo que desempeña un papel importante en la vida de todo individuo dentro de la sociedad, proporcionándole satisfacciones ya en el orden económico, que le permita seguridad para él y para su familia, ya emocionales para alcanzar la sensación de haber logrado fines o metas y poder desarrollar sus capacidades creativas.

Por consiguiente daremos algunas definiciones del significado de la palabra trabajo.

Existen diferentes opiniones de la palabra trabajo algunos autores mencionan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues produce una traba para quien lo realiza refiriéndose al esfuerzo que lleva consigo el trabajo

Sin embargo otros autores ubican a la palabra trabajo dentro del origen griego thilbo, que significa apretar, oprimir o afligir.

El diccionario define al trabajo como: "Acción de trabajar // Obra hecha o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por hacer // Ocupación retribuida // Uno de los factores de la producción". ⁽¹⁰⁾

El diccionario jurídico define al trabajo como "Actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado". ⁽¹¹⁾

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, segundo párrafo establece:

"... se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Por tanto consideramos al trabajo como toda actividad que realiza un ser humano, independientemente del grado de preparación técnica, para satisfacer sus propias necesidades o bien la de otros.

Sin embargo no podemos dejar de mencionar lo señalado por el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la palabra trabajo "El trabajo es un derecho y un deber social no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Con respecto a lo descrito por la Ley en el artículo 3º, podemos entender al trabajo como un derecho, es decir todos podemos trabajar libremente, por tanto a nadie se le podrá negar este derecho.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º señala con respecto a lo anterior:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

En este artículo se consagra el derecho de todo individuo para dedicarse a la actividad u oficio o comercio deseado, sin embargo esta actividad o trabajo deberá ser lícito es la única condición establecida por la legislación.

⁽¹⁰⁾ Gran Diccionario Enciclopédico Visual. Programa Educativo Visual. Colombia. 1994. P 1190.

⁽¹¹⁾ DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1984. P 67

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En otras palabras entendemos este artículo 5° de la Constitución como un pilar protector de la libertad de trabajo.

El trabajo del ser humano es la actividad más importante dentro su vida, pues le proporciona la satisfacción a sus necesidades o una meta que se realiza, una persona puede trabajar para ganar el sustento, para evitar el aburrimiento en la vida o para dar un significado a la existencia personal, en repetidas ocasiones sabemos de personas solitarias; sin motivación para vivir pues se enferman y mueren a los pocos años después de haberse retirado de alguna ocupación o empleo donde trabajaron por toda su vida por el ritmo de vida laboral que llevaban.

De lo anterior nos atreveríamos a pensar que la persona vive para trabajar, para luego poder vivir o podíamos decir que trabaja toda su vida para vivir y luchar en contra del desempleo y el ocio.

Sin embargo se debe considerar el trabajo como algo sano, agradable y motivante, y no como algo obligatorio, cansado, tedioso o problemático. con esto queremos decir que existen muchas formas de estar en y dentro de nuestro trabajo, hay personas que consideran a su vocación como algo triste, con la obligación de hacer y soportar, a fin de ganar el dinero suficiente para vivir, como muchos dicen "al día", y no debe ser así, lo correcto es buscar la excelencia en cada profesión y ocupación pues cada actividad nos ofrece retos difíciles, por consecuencia tenemos la obligación como seres pensantes de ganarnoslos.

Ahora bien, el trabajo insatisfactorio puede quitar vitalidad y moral a una persona saludable pues trae como consecuencia la desesperación, la angustia y la frustración, en fin una serie de conductas negativas que pueden llevar al fracaso total en la vida.

El trabajo es la actividad más importante del ser humano, y está actividad es la que lo esta sacando adelante en el mundo.

De esta manera podemos observar cuál importante es el trabajo en la vida de todo ser humano, de ahí su importancia de respetarlo, de luchar por la dignidad de quien lo realiza así como también de cumplir con las obligaciones y hacer efectivos los derechos otorgados por la legislación laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El hombre y la mujer al penetrar al mundo laboral, necesitan de disposiciones protectoras de su persona y trabajo es decir, necesitan de normas jurídicas ordenadoras para proteger sus derechos y obligaciones en la materia laboral ya que es una de la mas abandonadas.

El derecho del trabajo surge de la necesidad por encontrar un equilibrio entre el sojuzgador y el obsecuente.

Ahora bien, anotaremos algunas definiciones de Derecho del Trabajo, para así entender el concepto.

Para Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo "... se entiende como una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".⁽¹²⁾

Estamos de acuerdo con esta definición de Derecho del Trabajo pues toca un aspecto importante en el trabajo: siendo este la dignidad de la persona, pues es fundamental en la vida de todo ser humano, no sólo en su trabajo sino a través de toda su existencia.

Por otro lado, Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁽¹³⁾

El Derecho del Trabajo no sólo va dignificar al trabajo, pues va a proteger

⁽¹²⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México, 1990. P 263.

⁽¹³⁾ TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. P 135.

a este y a quien lo realiza en contra de quien viole al derecho, así como también protegerá a los que dependen (hablando económicamente) del ejecutor de ese esfuerzo material e intelectual.

Por otra parte otra definición del Derecho del Trabajo sería:

Al Derecho del Trabajo podemos entenderlo como el conjunto de principios básicos y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales, a los órganos jurisprudenciales y las dependencias administrativas del trabajo.

Esto es, el Derecho del Trabajo nace de la realidad social, es decir de un problema cierto, de la experiencia diaria, derivada de llevar a la práctica, esa actividad o servicio, pues no sólo es obedecer y mandar, sino es el saber hasta donde se está obligado a obedecer y hasta donde se está facultado para mandar, porque es a partir de esta cuestión donde surgen los abusos e injusticias y es así como se ignora al Derecho del Trabajo, pasando por alto sus preceptos y todos aquellos esfuerzos logrados para conformarlo, creyendo tener libertad para todo sin saber los límites marcados por el derecho.

Con lo anterior afirmamos la gran importancia del estudio y conocimiento del Derecho del Trabajo para lograr el desarrollo personal, desechando los actos ilícitos y conductas inmorales derivadas del abuso e ignorancia, para así poder descubrir la actividad más importante del ser humano; el trabajo.

2.3. OBJETO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Ya hemos anotado el concepto de Derecho de Trabajo y concluimos que este se va a conformar de normas jurídicas protectoras, las cuales buscan dignificar a los sujetos del trabajo así como lograr su respeto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Derecho del Trabajo tiene dos aspectos: el subordinado y el independiente o autónomo.

El trabajo subordinado "es el prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal ...". ⁽¹⁴⁾

Es decir; el trabajo subordinado es aquella actividad material o intelectual realizada bajo las órdenes de una persona, de ahí la importancia de identificar la presencia de la orden y por consecuencia la de obediencia es un control sobre el trabajador y así mantener el orden para el resultado del trabajo.

Ahora anotaremos la definición de trabajo independiente o autónomo "es aquel que no se presta subordinadamente a otra persona, aunque sea por su encargo y exista contrato que obligue a realizarlo en la forma determinado por quien recibe la prestación. Integran especies de trabajo autónomo el de las profesiones liberales, siempre que no se produzca una adscripción regulada y dependiente; el de los artistas, literatos, industriales, comerciantes, artesanos, el de los que explotan sus propias fincas o las arrendadas especialmente y sin habitualidad...". ⁽¹⁵⁾

Esto es, en el trabajo independiente o autónomo, no existe la obligación de obedecer órdenes de alguna persona por que el ejecutor del trabajo es su propio ordenador, su propio dueño, es decir él se fija su salario, sus vacaciones; y su horario, por tanto no depende de otra persona en estos casos un solo hombre o mujer puede ser el patrón y trabajador al mismo tiempo.

Algunos autores mencionan que el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado.

Aunque la subordinación es el problema más fuerte de una relación de trabajo ya sea por que el patrón no sabe dar ordenes o el trabajador no sabe recibirlas,

⁽¹⁴⁾ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo IV. Sexta Edición. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.p 267.

⁽¹⁵⁾ *Ibidem* p.260.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

esto genera los conflictos laborales.

Estamos de acuerdo con lo anterior, consideramos al trabajo subordinado como objeto del Derecho del Trabajo pues cuando se habla de subordinación se habla también de otros elementos como son: patrón, trabajador, derechos y obligaciones, siendo estos el estudio del derecho del trabajo.

2.4. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como en todas las ciencias, el Derecho del Trabajo también cuenta con figuras jurídicas que lo conforman.

Para fines de este estudio sólo nos reduciremos a hacer mención de dos elementos del Derecho del Trabajo siendo estos: Patrón y Trabajador.

Cuando en alguna ocasión escuchamos la palabra patrón, entendemos implícitamente, como concepto, una persona abusiva, autoritaria y determinante.

Sin embargo, el hecho de recibir las órdenes de otra persona, señalando las obligaciones y la forma de llevarlas a cabo siempre causa descontento

Es preciso señalar, las constantes injusticias y abusos cometidos por los patrones, pues estos son los facultados para mandar, rebasando los límites y aprovechándose de su poder jerárquico, hacen de los necesitados una máquina humana productora de trabajo.

El patrón debe establecer cuál es el trabajo a desarrollar y vigilar su correcta realización, una vez efectuado el trabajo, debe otorgar un pago, es decir el patrón no está facultado ni tiene derecho para dirigir la vida del trabajador, ni manipularlo y mucho menos a humillarlo.

El patrón debe respetar a la persona sirviente y estar consciente de los derechos de los trabajadores y de su obligación por respetarlos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De tal manera el patrón tiene el deber de conocer cuál es su participación, dentro de una relación de trabajo, su conducta y hasta donde llega su facultad de mando.

Ahora bien; daremos las definiciones de la figura jurídica conocida como patrón.

2.4.1. PATRÓN.

Néstor de Buen nos menciona "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja a su beneficio, mediante una retribución".⁽¹⁶⁾

Consideramos esta definición acertada pues el patrón siempre será el ordenador y se verá obligado a dar un pago por el servicio recibido a su favor.

Es como aquel decir "el que paga manda".

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, de la manera siguiente:

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

Sin embargo consideramos a esta definición incompleta, pues creemos necesario mencionar la obligación del patrón de dar una retribución por el servicio

⁽¹⁶⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa, México. 1991. p. 435.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

prestado a su favor, para así poder considerar completa la figura de patrón.

Ahora bien, consideramos al patrón no sólo como el que utiliza los servicios de los trabajadores, más bien consideramos al patrón como aquel ordenador, el cuál esta obligado a dar el pago correspondiente por el trabajo realizado, esto es, alguna persona puede dirigir la actividad laboral o ser el ordenador, pero esto no quiere decir, ser la persona obligada a pagar o ser el patrón.

Patrón no sólo es la persona ordenadora, patrón es la persona que otorga un pago por el servicio prestado.

No podemos llamarle patrón a una persona a la cuál se le está prestando un servicio personal, llamémosle un favor personal, esto es diferente, un patrón es aquella persona ya inmersa en una relación de trabajo.

Por nuestra parte consideramos al patrón como toda aquella persona llámese física o moral que recibe los servicios de uno o varios trabajador, el cuál tendrá la facultad de mando es decir, será el director de la actividad laboral, y al concluir esta tendrá la obligación de otorgar una retribución por dicho servicio.

2.4.2. TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo de igual manera nos ofrece el concepto de trabajador en su artículo 8º, primer párrafo:

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

En esta definición ofrecida por la Ley si menciona el elemento subordinación pero continua omitiendo el elemento retribución recibido por el trabajo realizado, por consecuencia consideramos a esta definición incompleta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien nosotros consideramos al trabajador como aquella persona que va a realizar bajo órdenes de otra, una actividad y a cambio obtendrá una retribución.

Sin embargo el trabajo prestado debe ser estrictamente personal, esto es el trabajo debe ser realizado por la misma persona acordada, y no así por otra, pues de ser así se estaría hablando de otra figura conocida como intermediario.

Anteriormente criticamos al patrón cuando este actúa incorrectamente con el trabajador, sin embargo el trabajador también actúa incorrectamente con su patrón.

Es así cuando el trabajador abusa de la confianza brindada por su patrón, robando, usurpando, y aprovechándose de la buena fe del patrón, cuando éste deja el negocio o bien el trabajo en sus manos, podemos también mencionar cuando por negligencia o ignorancia del trabajador lleva a la ruina todos los esfuerzos y dedicaciones realizadas por el patrón y sin embargo por lagunas o deficiencias en la legislación laboral no podrá ejercer el patrón acción jurídica alguna en contra del trabajador irresponsable.

Por eso es importante hacer conciencia de la gran necesidad de mantener una correcta relación de trabajo y esta se podrá lograr cuando cada figura, llámese patrón o trabajador, encuadre sus facultades, reservándose ambos el querer imponerse uno sobre el otro y dedicándose exclusivamente a sus atribuciones; uno a obedecer respecto a su trabajo y el otro a dirigir el trabajo otorgando el pago correspondiente.

Sin embargo consideramos al patrón ser quien más abusa de sus facultades y pocos son los trabajadores decididos a ejercer acción jurídica contra el patrón infractor.

2.5. LA RELACION DE TRABAJO.

Es importante identificar correctamente el significado de la palabra

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relación de trabajo, pues ésta trae consigo consecuencias jurídicas para el patrón como para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20° define a la relación de trabajo señalando "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".

Consideramos que la relación de trabajo se origina cuando una persona presta sus servicios a otra persona y de ésta manera se encuentran ambas vinculadas o ligadas, una por el pago a recibir y la otra por el beneficio obtenido del servicio prestado.

Por su parte, Miguel Bermudez Cisneros, nos señala al respecto "Entiendase por relación de trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio".⁽¹⁷⁾

La anterior definición la consideramos correcta, pues la relación de trabajo se inicia a partir del momento en que se acuerda la prestación de un servicio.

Pensamos que en la relación de trabajo existen elementos como: patrón, trabajador, retribución y al no existir estos elementos nos encontraríamos con otro tipo de relación, lo es así cuando una persona presta un servicio a otra por amistad, compromiso, o simplemente por hacer un favor, al prestar este tipo de servicio generalmente no existe un pago, pues este trabajo fue realizado en forma gratuita o quizá a cambio se reciba una satisfacción personal.

Ahora bien, anotaremos la definición señalada por el diccionario de derecho:

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

⁽¹⁷⁾ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y Distribuidor. México 1978. p. 11.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después de haber anotado algunas definiciones de relación de trabajo, podemos concluir:

La relación de trabajo es aquella que se da cuando una persona presta un servicio a otra en forma subordinada y a cambio del servicio prestado recibirá el pago de un salario.

2.5.1. CONCEPTO DE SUBORDINACION.

Cuando oímos la palabra subordinación nos llega la idea o los conceptos de superioridad e inferioridad o bien pensamos en la obligación de obedecer una orden.

Daremos la definición señalada por el diccionario jurídico:

"... Entiéndose el Estado limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa...".⁽¹⁴⁾

Debemos entender por subordinación, la obligación del trabajador de obedecer o acatar las órdenes del patrón y someterse a su dirección; pero estas órdenes sólo deben de enfocarse a lo establecido por el contrato de trabajo.

Es preciso marcar los límites de la subordinación, es decir, establecer claramente la facultad de mando y la obligación de obedecer, esto para evitar abusos o maltratos por alguna de las partes, colocadas dentro de una relación de trabajo, pues no debe de traspasar de los límites laborales, afectando aspectos personales, familiares o fuera del ámbito laboral.

La subordinación invita a quien tiene la facultad de mando a abusar o rebasar su potestad fácilmente, aprovechándose de tal privilegio para conseguir

⁽¹⁴⁾ CABANELLAS, Guillermo . Op. Cit. p. 137.



algunos fines personales o simplemente por satisfacer su vanidad o ego, valiéndose de quienes dependen de ellos para realizar conductas ilícitas, inmorales, infames e injustas.

Ahora bien podemos concluir: La subordinación es la facultad de mando gozada por el patrón seguida del deber jurídico de obediencia necesaria del trabajador, dentro de lo establecido por el contrato de trabajo, en donde se estipule la descripción de actividades del puesto a desarrollar.

Cabe mencionar lo trascendental de especificar las circunstancias sobre las cuales versará la subordinación, para así evitar los conflictos laborales.

2.5.2. CONCEPTO DE SALARIO.

El salario es el resultado del esfuerzo físico e intelectual al trabajo, es la ganancia que se obtiene por una jornada de labores, este salario es un derecho que tiene el trabajador por su aliento al trabajo.

Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y del su familia. Que el salario nunca deba ser inferior al mínimo; entendiéndose el salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir un trabajador por su trabajo.

En un principio cuando se busca un trabajo también se busca que el salario sea adecuado a las funciones que van a desempeñar, por que ya lo dice una máxima de derecho del Trabajo " a salario igual corresponde trabajo igual", el trabajador busca un buen empleo para así tener un buen salario y cubrir sus necesidades básicas.

En el artículo 82° de la Ley Federal del Trabajo hace alusión al concepto de salario debemos comprender al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Esta definición es acertada ya que es la retribución o sea el pago que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

efectúa el patrón al trabajador por el esfuerzo de su trabajo.

En una relación de Trabajo uno de los puntos básicos es el salario ya que como ya lo mencionamos es un resultado a una jornada de labores, es un pilar clave en la actividad laboral.

Muchas veces el patrón es él que no les paga lo justo o lo acordado, en ocasiones les hace deducciones que nadie entiende en su talón de pago o nunca especifican que significan las abreviaturas que vienen en las deducciones, solamente los contadores de la empresa saben lo que significa.

Como todos sabemos nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

2.5.3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la Ley Federal del Trabajo su artículo 20° nos define que es la relación de trabajo; en su primer párrafo, en cual dice: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que se le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista una relación de trabajo, en donde se de un pago por dicho trabajo. Una de las formas más comunes de entablar la relación de trabajo es mediante un contrato en el cual las partes de obligan y se comprometen a respetar dicho contrato, este contrato puede ser escrito, verbal, tácito (es decir que exista una relación de trabajo proveniente de hechos o actos que presupongan o que autoricen o presumirla); o puede también entablarse una relación de trabajo sin contrato, o que surge de un acto jurídico.

Pero no solo cuando existe un contrato se da la relación de trabajo puede haber relación de trabajo sin que haya un contrato de por medio. En otras palabras no es el contrato que hace que una persona sea trabajador sino el solo hecho de prestar sus servicios a un patrón dando el elemento de subordinación por medio de un pago, es ahí donde se da una relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para darse la relación de trabajo a parte del trabajo personal subordinado, existe un elemento muy importante que es la voluntad de las partes, aunque muchos autores no estén de acuerdo con este elemento, para el maestro De la Cueva no es necesario que se de la voluntad de las partes por que ya viene inmerso en la aceptación del trabajo por parte del trabajador y en el hecho de que el patrón lo ofrezca; está su voluntad plasmada.

Los elementos más comunes en una relación de trabajo son el elemento subjetivo que lo conforman el trabajador y el patrón y el elemento objetivo que son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

" De tal manera que, concentrándonos en lo que respecta al contrato, aun cuando el patrón niegue la existencia del contrato y aun cuando en realidad no haya habido ninguno, oral o escrito o tácito, no se puede desconocer una relación jurídica de trabajo que puede ser probada por otros medios. Relación que surge en el momento mismo en que el trabajador presta al patrón un servicio personal subordinado".⁽¹⁹⁾

Como podemos ver la relación jurídica de trabajo se perfecciona con el solo hecho de entablar un trabajo personal, que a su vez este subordinado mediante un salario por dicho trabajo.

Como lo establece el artículo 21° de la Ley Federal del Trabajo: se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

"La relación de trabajo en la Ley Federal del Trabajo no puede considerarse como un hecho jurídico, por que el hecho jurídico humano voluntario es una manifestación de la voluntad que se realiza sin la intención de producir consecuencias de derecho, en el caso que nos ocupa las consecuencias jurídicas de crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones si son deseadas, tanto

⁽¹⁹⁾ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op Cit p. 253.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por parte de trabajador como del patrón".⁽²⁰⁾

Solamente puede aceptarse la relación de trabajo por medio de un contrato o por la simple aceptación del trabajo personal subordinado.

2.5.4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo segundo establece lo siguiente: " para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio....."

No solamente se puede entender la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores de Base sino también entre sus trabajadores eventuales, por que cumplen con los requisitos de dicha relación.

" La relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo por que no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, por que las funciones encomendadas al Estado no persiguen, un fin de lucro".⁽²¹⁾

El maestro Acosta Romero se refiere a que el único medio para entablar la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus trabajadores es por medio de un nombramiento expedido por los titulares del gobierno. Y si no existe nombramiento se entiende que no puede tener un trabajo por que no es un trabajador.

En mi opinión puede haber relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores: sin que previamente expida el nombramiento correspondiente. Como lo hemos Estado estudiando; la relación de trabajo se puede formalizar con el solo hecho de aceptar un trabajo personal subordinado y con el pago correspondiente, o en su

⁽²⁰⁾ Ibidem. p. 254.

⁽²¹⁾ Ibidem. p. 256

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

defecto por medio de un contrato, en el cual se establezcan las obligaciones del trabajador como de él patrón.

"La naturaleza jurídica de la relación laboral de los trabajadores estatales es la misma que la de los trabajadores privados"⁽²²⁾

En virtud de que los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, entran el supuesto del artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no veo alguna exclusión de algún trabajador y aparte logra los requisitos que marca la ley en donde cumple con la teoría de la relación de trabajo entre el trabajador que presta sus servicios personal y subordinado por medio de un pago a su trabajo.

A favor de que el Distrito Federal tiene plena autonomía por que tiene perfectamente delimitados los tres poderes locales; el jefe de gobierno del Distrito Federal encabeza la administración pública del Distrito Federal, de acuerdo como lo establece el artículo 122° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e igualmente del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

En mi opinión los trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal tienen todo el derecho que otorga la Ley Federal del Trabajo así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y se deben de integrar al artículo cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así también obtener todos los derechos que marca esta ley.

⁽²²⁾ Ibidem. p. 257

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

36

CAPÍTULO TERCERO
SITUACIÓN LABORAL
DEL
TRABAJADOR EVENTUAL
EN EL
GOBIERNO DEL
DISTRITO FEDERAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

36-A

CAPÍTULO TERCERO

SITUACIÓN DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

En este capítulo hablaremos de la realidad en la cual viven todos y cada uno de los trabajadores eventuales, ya que como lo veremos en el trascurso de este tercer capítulo, nos daremos cuenta de las carencias y de toda la falta de apoyo por parte del Gobierno del Distrito Federal, hacia sus trabajadores eventuales.

La desigualdad jurídica en relación con los trabajadores de Base, ya que estos trabajadores si tienen derechos, como son: la libertad sindical derecho de antigüedad, vacaciones, o premios a su trabajo. Sin embargo los trabajadores eventuales carecen de estos derechos.

Igualmente hablaremos de la discriminación laboral de la que son objeto el personal eventual su falta de estabilidad y que tristemente todavía son muy explotados por las autoridades.

3.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL AL SERVICIO DEL ESTADO.

La figura del trabajador eventual la podemos entender como aquella persona física que presta sus servicios a un patrón llamado gobierno donde existe una relación de trabajo con la debida retribución de su esfuerzo al realizar las tareas encomendadas, que es contratado por un tiempo determinado y cesado cuando el término de este.

Muchas personas suelen entender el concepto de los trabajadores eventuales como personas que trabajan para el Gobierno, con un sueldo bajo y que desafortunadamente carecen de los derechos básicos y fundamentales que brinda la materia laboral, que por tal motivo dichos trabajadores pueden ser despedidos sin

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

causa alguna, o que no se le paguen su jornal o sencillamente que discriminen a su persona.

De acuerdo con una circular emitida por el Gobierno del Distrito Federal, en donde se informa que se podrá contratar al personal eventual en las dependencias de Gobierno, y que los mismos titulares de dichas dependencias se encargaran de la administración y el buen aprovechamiento de dichos trabajadores.

Conforme al concepto de trabajador eventual; concebiremos que es aquel que presta sus servicios a un patrón que en este caso sería el titular del entidad administrativa, del Gobierno del Distrito Federal, por un salario que será la retribución por su esfuerzo físico al desempeñar sus labores, es aquí donde se da la relación de trabajo como lo hemos visto en el capítulo anterior, y este trabajo termina cuando su contrato termina y por ende la relación de trabajo finaliza.

Los trabajadores eventuales son contratados por tiempo fijo o por obra determinada.

El trabajador eventual, junto con el interino es decir que ocupa el lugar (plaza) de otro trabajador por el tiempo que sea necesario, hasta que regrese a sus labores el trabajador titular de la plaza constituyen especies del genero temporal.

Los trabajadores eventuales son aquellos que laboran en trabajos especiales o extraordinarios y su característica principal es la de cubrir las necesidades de un suceso imprevisto y que figuran en las listas de raya de las cuales menciona el artículo 3° de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico e intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Por lo anterior podemos afirmar que los trabajadores eventuales carecen de un nombramiento, esto quiere indicar que no tienen un documento oficial expedido por el gobierno en el cual este expresamente comprendido que se le haya designado un empleo o un cargo público conforme a las disposiciones legales aplicables. En otra palabras carece de una relación jurídica de trabajo ya que no gozan de estabilidad en el empleo.

Pero como ya lo hemos estado estudiando si existe una relación jurídica

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de trabajo, que si bien es cierto carecen de nombramiento, se perfecciona correctamente la relación jurídica de trabajo.

Aunque las autoridades no lo quieren reconocer la teoría relacionista de trabajo sustenta dicha relación.

En la Ley no podemos encontrar ninguna definición de Trabajador eventual, pero solo en circulares emitidas o en la normatividad correspondiente del Gobierno del Distrito Federal en donde igualmente no manejan un concepto sólido de dicho trabajador, pero se presupone que están definidos.

¿Por que se presupone que están definidos? La respuesta es sencilla; por que a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, no les conviene reconocer a los más de 40 mil trabajadores eventuales, mantenerlos sin los derechos más fundamentales de todo trabajador, con unos sueldos miserables, sin nada de aspiraciones. Es por ello que tampoco no existe ninguna Ley que hable expresamente de los trabajadores eventuales al servicio del Estado dentro del Gobierno del Distrito Federal.

3.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO.

El concepto de trabajador de base lo entendemos como aquel trabajador que presta sus servicios físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de un nombramiento expedido por la autoridad competente. Que obviamente trabajan para el Gobierno del Distrito Federal.

Para entender su concepto de trabajador de base nos remontaremos a la ley burocrática, que en su artículo 6° establece: "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que por ello serán inamovibles....."

Bueno; esta definición no nos deja nada en claro, se preguntaran cual es la enumeración anterior para ello nos remitiremos al artículo 5° de la ley burocrática

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que a la letra dice" Son trabajadores 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 del apartado "B" del artículo 123° constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que aluden el artículo 20° de esta Ley sean de:

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

B) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

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

D) Auditoría: a nivel de auditores y sub-directores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestadamente dependa de las contralorías o Áreas de auditoría.

E) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

F) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o baja y alta en inventarios.

G) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar al sentido y la forma de la investigación que se le lleve a cabo.

H) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno del Distrito Federal o sus equivalente en las entidades.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o Ayudantías.

J) Los secretarios particulares de: Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de las funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

K) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los agentes de las policía 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.

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

III.- En el poder Legislativo: en la Cámara de diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran comisión, el Director Industrial de la imprenta y Encuadernación y el Director de la biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la cámara de senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero:

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

Por lo anterior nos podemos dar cuenta que la ley de la materia tiene muchas lagunas, y es por eso que no tenemos un concepto de trabajador de base que venga plasmado en la ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se entiende por trabajador de Base aquel que va a realizar funciones para el Estado, y el Estado tiene la obligación que pagar un salario por su jornada de trabajo.

El trabajador de Base como su nombre lo indica es inamovible, ya que metafóricamente hablando sirve como base fundamental, un pilar; sobre cual la grandisima estructura llamada Gobierno del Distrito Federal, y por esa condición es inamovible, este trabajador tiene un nombramiento expedido por la autoridad donde marca la relación jurídica de trabajo.

"Dicha relación de trabajo está conformada por el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el Estado y sus servidores.

La relación de trabajo implica:

- A) El acuerdo de voluntades entre el Estado y sus trabajadores.
- B) Un nombramiento hecho por autoridad competente.
- C) La aplicación del estatuto al servidor público.
- D) Los efectos de la relación de trabajo.⁽²³⁾

3.3. DESIGUALDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL EN RELACIÓN AL TRABAJADOR DE BASE.

Cuando hablamos de una desigualdad jurídica nos enfocamos al tema de que la Ley de la materia no se aplica igualmente para todos, que existe ciertas diferencias muy marcadas, que concurren un rezago para la aplicación de la Ley.

En este caso nos enfocaremos a la notoria desigualdad que existe entre los trabajadores de base y los trabajadores eventuales, siendo que ambos trabajadores prestan sus labores al Gobierno del Distrito Federal, y que la costumbre ha ido haciendo mas grave la desigualdad jurídica entre este par de trabajadores, ya sea entre ellos mismos o con ellos y cualquier otra persona que este

²³⁾ Ibidem, p. 337.

en pleno conocimiento de este problema y por otro lado la Ley sigue con esa desigualdad.

Empezaremos por nombrar unos pequeños ejemplos de dicho problema, el trabajador de base como ya lo sabemos tiene un nombramiento expedido por la autoridad correspondiente, en cambio el trabajador eventual no lo tiene, siendo que los dos tipos de trabajadores laboran para el Gobierno del Distrito Federal; aquí vemos una notoria desigualdad en el hecho que el trabajador de base se siente superior al eventual por tener un nombramiento.

" Vale la pena recordar que el nombramiento ha resultado ser, en la doctrina mexicana, el terreno en el cual se ha mantenido vivo el viejo debate sobre el cual debiera ser la adscripción de las relaciones entre los servidores públicos y el Estado".⁽²⁴⁾

Continuando con esta desigualdad el trabajador eventual carece de un nombramiento, pero se da una relación de trabajo con el Gobierno del Distrito Federal; siendo este el patrón de los dos clases de trabajadores.

El nombramiento del trabajador de Base le da derecho a hacer reconocido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por consecuencia el trabajador eventual no es reconocido por la Ley Burocrática.

Ni siquiera el concepto de trabajador eventual o sus funciones lo encontramos en algún ordenamiento oficial expedido por las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, solamente las mismas dependencias proporcionan algunos manuales en donde explican las funciones y otras facultades que tiene los trabajadores eventuales, pero estos manuales son hechos por los mismos jefes con conocimientos de la materia muy vagos, sin fundamentos jurídicos, esto lo hacen para dar una pequeña seriedad para los trabajadores eventuales ciertos lineamientos, funciones o aptitudes para su trabajo.

En los centros de trabajo uno de los principios generales de Derecho para tener un control legal sobre cuales son las funciones del personal eventual un principio básico y fundamental el cual es la costumbre, como lo hemos estado

¹²⁴⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa, México. 1999. p. 67.

estudiando nos existe un marco legal que ampare al trabajador eventual, así que a falta de un reconocimiento legal los jefes inmediatos o directores generales tratan de dar solución a esta laguna jurídica por medio de la costumbre, y por costumbre el personal eventual es contratado, se asigna su jornada de trabajo, igualmente su lugar de trabajo, sus funciones y en casos muy lejanos se les explican sus derechos y sus obligaciones.

3.3.1. LIBERTAD SINDICAL.

Desafortunadamente el camino del trabajador eventual para ser reconocido por la ley es muy largo, pero es una lucha que poco a poco va ganando terreno en la Burocracia. Aunque muchos han tratado de impedirlo, el avance que se a logrado hasta la fecha es muy importante.

La libertad sindical es el derecho más importante que se le niega al trabajador eventual.

La raíz etimológica de la palabra sindicato según autores proviene del griego Sundike , cuyo significado quiere decir " Justicia Comunitaria" o " Idea de Administración y atención de una comunidad".

Como todos sabemos el Sindicato en una asociación de trabajadores que van a luchar por un mismo fin y a su vez van a fortalecer los intereses de los agremiados sin buscar un fin de lucro.

Ya que la sindicalización y la huelga son pilares fundamentales dentro de la compleja estructura del derecho del trabajo.

"Así, el sindicato en nuestro sistema jurídico, es la institución representante de los intereses de los trabajadores como grupo, el marco legal, como lo veremos más adelante, regula sus formas de nacimiento y vida de dicha organización".⁽²⁵⁾

⁽²⁵⁾ Ibidem. p.119.

Otra de las desigualdades más notorias entre estos trabajadores es la que el trabajador de base tiene derecho a formar un sindicato y por el solo hecho de ser de base y tener un nombramiento puede ser agremiado al SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL; en cambio el personal eventual no puede formar un sindicato. Por tal motivo al trabajador eventual no se les proporciona una fuerza de trabajo capaz de afrontar los problemas para la mejora de sus intereses y peor aun que al personal eventual le tienen prohibido formar un sindicato.

Siguiendo con el tema de la desigualdad en torno al rubro de sindicalización el trabajador de base forma parte del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, y a su vez esta agremiado a un sección sindical y por tal atribución tiene grandes oportunidades de una vida mejor, como pueden ser; prestamos a corto y largo plazo, oportunidad para la autorización de un crédito para la vivienda, tienen una prestación que se llama FONAC, que quiere decir: "Fondo de Ahorro Capitalizable" se les proporciona vales por el concepto de vestuario de invierno, que es una prestación entre el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL y el Gobierno del Distrito Federal, por nombrar algunas desigualdades en el tema de sindicalización entre un trabajador de base y uno eventual, en cambio el personal eventual tiene prohibidísimo formar parte de un sindicato, es más no tienen sindicato, y al trabajador que este incitando a los demás compañeros para tratar de consolidar una asociación de trabajadores eventuales para la defensa de sus compañeros, es despedido sin causa justificada, por las autoridades o por su jefe inmediato.

¿Pero por que el trabajador eventual no puede formar parte de un sindicato, o en su defecto hacer un sindicato para trabajadores eventuales?

La respuesta es sencilla, ya que al Gobierno del Distrito Federal no le conviene que se agrupen 40 mil trabajadores eventuales, ni que se consoliden a la F.E.S.T.E que quiere decir Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Y que con ello se afirmen como una fuerza intelectual y física de personas capaces de lograr sus metas. Es por eso que el personal eventual no les dan derecho de formar un sindicato.

Estos ejemplos son solo algunos de tantos derechos que no se les otorga a los trabajadores eventuales por no tener un sindicato, es más por no permitir la formación de un sindicato para trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.2. DERECHO DE ANTIGÜEDAD.

El Derecho de antigüedad es un acto jurídico que va a producir consecuencias de Derecho, por el solo hecho de estar inmerso dentro de las clases de Derechos en torno al tema de la Antigüedad.

Continuando con desigualdad que existe entre el trabajador de base y el trabajador eventual, el Derecho de Antigüedad es un punto clave en la vida laboral del trabajador eventual ya que éste carece de dicho Derecho.

El personal eventual es contratado por tiempo determinado, y cuando este termina su contrato; es cesado, pero muchas veces sigue trabajando sin contrato, en este caso de presupone la existencia de la relación de trabajo entre el personal eventual y el Gobierno del Distrito Federal, y en su defecto todo el tiempo que labora para el Gobierno del Distrito Federal; no es contabilizado para su antigüedad.

En cambio en trabajador de base desde que entra a laboral se le empieza a contabilizar su antigüedad, y con ello puede tener muchas desventajas sobre su compañero el trabajador eventual.

En virtud de que no es reconocido el derecho de antigüedad al personal eventual, se pierden también derechos inherentes al mismo como son: estabilidad en el empleo, indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral, preferencia en los ascensos, y prima de antigüedad.

Empezaremos con la estabilidad en el empleo; En el momento que un trabajador comienza sus labores para el patrón y conforme va teniendo antigüedad puede igualmente tener su empleo seguro y sin preocupaciones.

"Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

respecto a los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la Ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador."⁽²⁵⁾

El segundo Derecho de antigüedad que es ignorado es la indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral, en donde el trabajador en el momento de ser indemnizado por parte del patrón, en relación con los años laborados tiene que tomar el primer día que laboro y el último que trabajo, en muchas ocasiones nunca indemnizan al trabajador de acuerdo a sus años de servicio.

Aquí también tenemos un retroceso en los derechos de los trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal al no darse la indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral.

Continuando con el tema relacionado al derecho de antigüedad siguiente es el de preferencia en los ascensos; como todos sabemos cuando existe una vacante de un puesto mejor siempre se la dan ya sea al trabajador más capacitado o al de mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo puesto.

" Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá:

Al trabajador que demuestre ser apto y con mayor antigüedad."⁽²⁶⁾

Nos podemos dar cuenta que el trabajador eventual no puede aspirar a un puesto mejor ni mucho menos a ser capacitado por el patrón, por que carece del Derecho de antigüedad.

⁽²⁵⁾ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 239.

⁽²⁶⁾ Ibidem. p. 240.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La prima de antigüedad es un derecho totalmente desconocido para el trabajador eventual, ya que sin la antigüedad que otorga la Ley no se le puede dar una prima de antigüedad.

El maestro José Dávalos el respecto de este tema nos dice lo siguiente: "Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluirá que sólo los trabajadores tiene derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el Derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio".⁽²⁷⁾

De lo anterior nos podemos dar cuenta que si el Derecho del Trabajo tutela los Derechos mínimos de los trabajadores, el trabajador eventual tiene Derecho a la prima de antigüedad.

En el apartado de Derecho de antigüedad hacia los trabajadores eventuales en relación con los trabajadores de base existe un muy notoria desigualdad, ya que los trabajadores de base superan por mucho los beneficios que este Derecho les otorga, en cambio a los trabajadores eventuales este Derecho esta total y absolutamente borrado para ellos.

Seguimos con el tema relacionado a las desigualdades que existen entre estos dos tipos de trabajadores los de base y los eventuales. Para demostrarles que los trabajadores eventuales son una fuerza laboral muy importante y que desafortunadamente es olvidada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Como podemos darnos cuenta la explotación que hace el Gobierno del Distrito Federal hacia sus trabajadores eventuales en muy grave, daña sus Derechos fundamentales.

⁽²⁷⁾ Ibidem. p. 242.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.3. VACACIONES.

Las vacaciones como todos sabemos es el período de descanso, por es esfuerzo de su trabajo, esto seda en razón con al antigüedad que tenga el trabajador desempeñando sus labores.

" Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un periodo más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo"⁽²⁸⁾

En Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 30° nos explica que aquel trabajador que tenga más de seis meses consecutivos de servicio disfrutara de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborales cada uno, en las fechas que el mismo trabajador decida.

"Esta regulación contrasta con aquella de la LFT en donde un trabajador tendrá que esperar un año para tener derecho tan solo a 6 días de vacaciones, que irán aumentando en dos días por cada año que transcurra hasta llegar a doce, y luego seguirá aumentando en dos días de vacaciones pero ahora por cada cinco de antigüedad. Así mismo, la prima vacacional en estos casos es inferior, es decir de 25%".⁽²⁹⁾

En el caso de los eventuales sencillamente no pueden tener vacaciones, por el solo hecho de no tener antigüedad, el personal eventual trabaja más de seis meses seguidos y nunca se le dan días de vacaciones, en cambio el trabajador de base disfrutara de dos periodos de vacaciones, en el lapso de seis meses, si hacemos la suma esto da 20 días en seis meses.

⁽²⁸⁾ Ibidem. p. 196.

⁽²⁹⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. p. 81.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A los trabajadores de base se les paga la prima vacacional, pero a los eventuales no se les paga este derecho.

"La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal; apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones".⁽³⁰⁾

Como podemos darnos cuenta la desigualdad de los trabajadores de base con los trabajadores eventuales es muy notoria, ya que si el trabajador eventual no tiene antigüedad por consecuencia no puede tener vacaciones y a que no se le pagan su prima vacacional.

3.3.4. PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.

En el artículo 118° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal establece lo siguiente: " El gobierno otorgará estímulos y recompensas a los trabajadores que se distinguen por su asistencia, puntualidad y eficiencia en el trabajo, así como por su antigüedad en el servicio, independientemente de lo que establece la Ley de Premios Estímulos y Recompensas Civiles"

Por recompensas podemos entender premios en efectivo, días de descanso con goce de sueldo, vacaciones extraordinarias, becas en instituciones educativas del país y del extranjero o días económicos.

Dentro de los estímulos están por ejemplo: notas buenas, notas de méritos, diplomas, distintivos o medallas.

⁽³⁰⁾ DÁVALOS, José. Op Cit, p. 198.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero como todos sabemos al trabajador eventual no se le da el derecho de tener estos Premios, estímulos y recompensas.

El quinquenio es una ayuda al trabajador que ha labóralo 5 años en el Gobierno del Distrito Federal, esto consiste en darle una ayuda económica por el tiempo trabajado.

"El quinquenio, se trata de una cantidad que habrá de percibir el trabajador del Estado, consistente en un pago por cada cinco años de servicio hasta los 25 años de servicio. El monto y proporción del quinquenio se fijará en el presupuesto de egresos correspondiente".⁽³¹⁾

El trabajador de Base recibe estos premios, estímulos y recompensas por el servicio que ha venido desempeñando al Gobierno del Distrito Federal, y al trabajador eventual no se les da este tipo de beneficios.

Otro estímulo podría ser los días económicos que consiste en dar un día de descanso con goce de sueldo al trabajador que amerite ser el más destacado.

"Son generalmente aquellos permisos que se conceden con goce de sueldo a los trabajadores, por corto periodo, para atender problema personales o familiares urgente. Ejemplo: el nacimiento de un hijo, muerte de un familiar, etc.".⁽³²⁾

En estos casos el trabajador de base puede gozar de un día de descanso con su nota buena, ya sea para atender una emergencia, pero el trabajador eventual no puede tener el beneficio de atender cosas urgentes o personales sin que le descarguen una falta a su tarjeta de asistencia.

El trabajador eventual desconoce todas estas prestaciones que otorga el Gobierno del Distrito Federal, y por consecuencia estos trabajadores viven en una carencia muy notoria; omiten la Ley las autoridades; tratan de dar soluciones falsas a estos trabajadores, siendo que los principios fundamentales del Derecho del Trabajo es Tutelar de los Derechos de los trabajadores; y aun así son ignorados por las autoridades del Gobierno del Distrito Federal.

⁽³¹⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. p. 84.

⁽³²⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 130 y 131.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4. PROBLEMÁTICA LABORAL DEL TRABAJADOR EVENTUAL DENTRO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

La problemática existente dentro del Gobierno del Distrito Federal, por parte del trabajador eventual es muy grande, tienen varios problemas ya sea en sus labores, con sus compañeros o con los jefes inmediatos; el trabajador eventual forma parte de la fuerza de trabajo más grande del Gobierno del Distrito Federal, en relación de que este personal efectúa labores que no corresponden de acuerdo a sus funciones, es exigido mucho más que cualquier otro trabajador, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito intelectual o físico.

Desde el momento que el trabajador eventual es contratado por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, no se le permite leer el contrato del trabajo, solamente firma en blanco sin saber el contenido; se sobre entiende que el contrato estipula en las cláusulas el horario de trabajo, la hora de entrada la hora de salida los días de descanso, la forma y la cantidad del salario, el tiempo que estará contratado, las funciones que tiene que desempeñar en que área estará y quien será su jefe inmediato.

Pero desafortunadamente el trabajador eventual ignora que existe un contrato, por que solamente firma en blanco, un contrato que es por tres meses, y al término de ese tiempo es recontratado; por su jefe inmediato, pero esta vez no existe ningún contrato de por medio, se entiende que sigue la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Al incorporarse a su centro de trabajo, el eventual tiene que asumir el papel de trabajador del Gobierno del Distrito Federal, y ponerse a las ordenes del jefe, es aquí donde empieza a manifestarse la problemática.

A los trabajadores eventuales no se les proporciona una capacitación previa al ejercicio de las funciones laborales, no existe una selección de personal o un reclutamiento para poder tener mejores funciones con trabajadores adecuados al puestos según sus aptitudes intelectuales tanto físicas. Sino solamente son requeridos por ciertos centros de trabajo para justificar la funcionalidad de la oficina.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El eventual entra a las 8:00 AM y su salida es a las 5:00 PM, para él no existe tolerancia como se la da al trabajador de base tiene solamente 10 minutos para checar su tarjeta de asistencia, por que sino lo hace el supervisor del reloj checador tiene la obligación de invitar al trabajador eventual a que se retire del centro de trabajo, en cambio el trabajador de base tiene tolerancia como lo estipula el artículo 67° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que a la letra dice " los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de diez minutos para registrar su asistencia diariamente.

Transcurrido ese lapso y hasta los veinte minutos posteriores a la hora exacta de entrada serán sancionados con un retardo leve.

Cuando el retraso exceda de veinte minutos posteriores a la hora de entrada y hasta treinta minutos después de dicha hora, se sancionara al trabajador con un retardo grave".

Es aquí donde se genera la corrupción en el Gobierno del Distrito Federal, ya que al trabajador eventual no le conviene que lo regresen y le descuenten el día, es donde el eventual le ofrece dinero al supervisor del reloj checador para que le levante el inasistencia. Esto seda gracias a que el personal eventual no tiene bien estipulado un reglamento donde se sostenga estos lineamientos de trabajo.

Tanto el jefe como los compañeros del trabajador eventual, lo hacen menos, por parte del jefe obtiene mas carga de trabajo, y a su vez le pone hacer funciones que no le corresponden, por parte de los demás compañeros existe un notorio abuso en el sentido que ellos descansan mientras el trabajador eventual trabaja.

Los trabajadores de Base tienen un tiempo determinado para comer que por lo general es de media a una hora diaria, y el trabajador eventual solo le permiten 15 minutos para salir a comer.

Cuando los trabajadores eventuales son mujeres y a parte jóvenes, lo jefes inmediatos, por lo general están hostigando a las trabajadoras eventuales, con el castigo que van a ser despedidas si no acceden a las peticiones del jefe,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En muchas ocasiones los mismos jefes venden las plazas de eventuales para sus amigos, o sus ahijados; pero estos nunca se presentan a trabajar.

El trabajador eventual tiene que aguantarse malos tratos, insultos, groserías, para poder tener un trabajo que le permita desarrollarse dentro del ámbito laboral y con ello ser el sustento de su familia.

3.4.1. DISCRIMINACIÓN LABORAL.

La discriminación laboral es un problema que afecta todos los sectores de las dependencias del Gobierno del Distrito Federal, desde los altos mandos hasta los trabajadores eventuales.

La vida laboral de un trabajador eventual es muy complicada, no es por que él se la complique si no por que sus compañeros o la gente que lo rodea le hace complicada la vida laboral, es aquí donde el jefe del trabajador eventual; hace una notoria distinción entre el trabajador de Base y el eventual.

Al trabajador de base como ya lo hemos señalado, tiene el respaldo de un sindicato bien formado y estructurado con 39 secciones sindicales, y que en el momento que algún agremiado solicite o tenga un problema con cualquier autoridad el representante sindical tiene la obligación de auxiliario; al trabajador de Base.

En virtud de esto el jefe o autoridad del Gobierno del Distrito Federal, como sabe que el trabajador eventual carece del Derecho a formar un sindicato, y sabe que el personal eventual no tiene nadie quien lo defienda, el jefe o la autoridad abusan del personal eventual, esto se da en todos los aspectos; hasta llegar a la discriminación laboral.

De cierta manera siempre realizan discriminación hacia el trabajador eventual, por el solo hecho de ser eventual, le gritan, lo regañan, lo humillan, lo hacen menos, nunca puede sobre salir de los demás, y mucho menos saber más que un trabajador de base, ya que estos le niegan la plenitud laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A los trabajadores de base nunca los van a poder discriminar los trabajadores eventuales, por el hecho que a los eventuales les ha costado más incorporarse al Gobierno del Distrito Federal; como trabajadores.

Siguiendo con el tema de la discriminación laboral, hacia los trabajadores eventuales, podemos poner otro ejemplo, como los eventuales realizan funciones atendiendo al público en general; el mismo público se encarga de discriminarlos, por que saben que son trabajadores eventuales, y les gritan les dicen groserías, los insultan pero si fueran trabajadores de base esto no pasaría.

Es por ello que los trabajadores eventuales son considerados como los menos privilegiado y más olvidados, por toda la creencia que se tiene al respecto de este tipo de trabajador, que es un trabajador que no sabe, que es ignorante, que es despedido cuando el jefe quiere, que no puede causar un peso sobre las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, que su voz no es escuchada.

Sin embargo la gente común desconoce que el potencial de estos trabajadores es muy alto, que son capaces de realizar cualquier tipo de tareas, que tienen la aptitud de ser líderes y llevar a cabo un plan para que la gran estructura del Gobierno del Distrito Federal camine como una perfecta máquina, que sirva para todos y para un México nuevo.

3.4.2. FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Este es un problema muy grande de los trabajadores eventuales ya que no se les garantiza su empleo, por que como ya lo hemos venido estudiando, los eventuales carecen del derecho de antigüedad, y por tal motivo en cualquier momento pueden perder su trabajo.

Su estabilidad depende de lo bien que se lleven con los jefes y no lo bien que trabajen, por que muchas veces si un trabajador es capaz; le dan de baja sin causa justificada, es mejor para las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, el no mantener a los trabajadores eventuales en un mismo empleo, esto en razón a que no pueden formar antigüedad en su empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"En materia de estabilidad en el empleo, tradicionalmente al atención de los laboristas latinoamericanos, sobre todo, se ha centrado en el análisis de las características que presenta el marco legal que regula la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo. En el caso particular de los trabajadores del Estado, nos parece que este tema presenta características interesantes, las cuales pueden analizarse distinguiendo las normas que internamente al derecho burocrático se ocupan del tema, a saber, el régimen legal de los mecanismos de ruptura de la relación de laboral, y en particular el denominado cese, y por otro lado, las normas que externamente el derecho burocrático tienen que ver con la estabilidad en el empleo".⁽³³⁾

La estabilidad en el empleo es un Derecho que se le niega al trabajador eventual, e cambio a los trabajadores de base son inamovibles como lo señala la Ley.

"En México la ley burocrática señala como principio que los trabajadores de base serán inamovibles y que esta inamovilidad se alcanzará una vez que el servidor haya cumplido por lo menos seis meses de antigüedad en el puesto".⁽³⁴⁾

La estabilidad en el empleo van de la mano con las relaciones de trabajo ya que una depende de la otra, en la actualidad lo más difícil es establecerse en un empleo fijo, pero lo trabajadores eventuales sean ganado el Derecho de trabajar libremente pero aquí el problema no es de ellos si no de los jefes que no quieren que este tipo de trabajadores sobresaiga en su trabajo.

"es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".⁽³⁵⁾

⁽³³⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. p.93.

⁽³⁴⁾ Ibidem. p. 96.

⁽³⁵⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 138.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4.3. JORNADA EXCESIVA DE LABORES.

Este es un tema muy importante en la vida laboral del trabajador eventual, ya que los jefes les determinan la jornada de trabajo de sus empleados, como no existe ninguna normatividad, que ampare a los eventuales los mismos jefes son los que hacen sus jornadas de trabajo.

Por lo general la hora de entrada de un trabajador eventual es a las 8:00 AM, pero su hora de salida depende de las cargas de trabajo, ya sea que salgan a las 5 o 6 de la tarde, esto si el jefe no les ordena que sigan trabajando, sin ninguna razón, sin que el jefe les pague horas extra por sus labores, porque la justificación de los jefes es que hay "cargas de trabajo" pero como ya lo habíamos comentado el que hace todo el trabajo es el personal eventual, y por lo mismo debe de acabar todo el trabajo de la oficina.

Comúnmente los trabajadores eventuales descansan sábados y domingo, esto en relación con los horarios establecidos por el Gobierno del Distrito Federal, a esto se le conoce como semana inglesa.

" Así en materia de descanso de los trabajadores, también se sigue de cerca los criterios aplicables a los trabajadores en general. El artículo 27° de la Ley burocrática señala que por cada seis días de trabajo corresponderá un día de descanso. Vale la pena anotar que este criterio fue modificado en 1972, entrando en vigor en enero de 1973, dando lugar a una ampliación del periodo de este descanso semanal y, desde entonces, se estableció que por cada cinco días de trabajo corresponderían 2 días de descanso. Si se laboraba en día domingo procederá el pago de la prima dominical, consistente en el pago de un 25% adicional".⁽³⁶⁾

Como podemos darnos cuenta los días de descanso dentro del Gobierno del Distrito Federal son los días sábados y domingos para la gran parte de los trabajadores.

⁽³⁶⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. p.77.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero existen casos que los trabajadores eventuales trabajan los días de su descanso; ya sea sábado o domingo, sin que se les pagen los días laborados y mucho menos la prima dominical. Es donde surge la explotación por parte de los jefes hacia el personal eventual sin la justa retribución de su esfuerzo.

En cambio el trabajador de base tiene el beneficio del pago correspondiente por sus jornadas extra de trabajo.

El pago de las horas extra que marca la Ley, que es un derecho que se les da a los trabajadores, previa autorización del jefe; por que si no se estaría violando el artículo quinto constitucional que establece que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento, a los eventuales no se les da el tiempo extraordinario, pero los jefes inmediatos prometen horas extra a los eventuales, y nunca se les pagan este tiempo extra. Pero esto no es lo peor si no que los jefes obligan a los trabajadores eventuales a trabajar más allá de su horario máximo de labores.

"Existen situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal, de las horas marcadas en su jornada ordinaria...." (37)

Otro problema relacionado con la jornada excesiva de labores para los trabajadores eventuales es, trabajar en los días de descanso obligatorios, de asueto o festivos.

En el artículo 29° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice: Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinan las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Aquí no nos dice que días son los de descanso obligatorio, nos tendremos que remitir a la Ley Federal del Trabajo.

(37) DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 187.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En su artículo 74° de la Ley Federal del Trabajo nos establece lo siguiente: Son días de descanso obligatorio:

- I. El primero de enero;
 - II. El 5 de febrero;
 - III. El 21 de marzo;
 - IV. El primero de mayo;
 - V. El 16 de septiembre;
 - VI. El 20 de noviembre;
 - VII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y
 - VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determine las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Aquí nos podemos dar cuenta de la explotación hacia el trabajador eventual por parte de sus jefes o de la autoridades, sin que exista una justa retribución por sus jornadas de trabajo. Ya lo dice una máxima del derecho de trabajo a salario igual trabajo igual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO CUARTO
RECONOCIMIENTO
E
IGUALDAD
JURÍDICA
DEL TRABAJADOR
EVENTUAL
ANTE LA LEY

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

59-A

CAPÍTULO CUARTO RECONOCIMIENTO E IGUALDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR EVENTUAL ANTE LA LEY.

En este último capítulo veremos, la necesidad que se requiere para equilibrar y dar una igualdad jurídica del trabajador eventual al servicio del estado dentro del Gobierno del Distrito Federal, ya que es forzoso darle el lugar en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se merecen este tipo de trabajadores los eventuales.

Es necesario igualmente que sean reconocidos los derechos de estos trabajadores y a su vez que se cumplan con todo lo que marca la ley, para darle una certeza jurídica a su reconocimiento por parte de los jefes o autoridades del Gobierno del Distrito Federal y por otro lado de los trabajadores eventuales.

No podemos pasar por alto que tanto el reconocimiento como la igualdad jurídica del trabajador eventual pueden estar muy lejos de la realidad, pero con esfuerzo y dedicación por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal así como sus trabajadores tanto de base como eventuales, esta igualdad jurídica y este reconocimiento ante la ley pueden ser posibles ya que es eminente que sean regulados los trabajadores eventuales por la ley burocrática.

Aunque las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, realmente no les conviene darle un lugar en la ley a los trabajadores eventuales, ni por ningún motivo darles una oportunidad de consolidar sus derechos como clase trabajadora. Así es la realidad tan clara; donde las autoridades del Gobierno del Distrito Federal están en contra de cualquier igualdad y cualquier reconocimiento, de la ley burocrática hacia los eventuales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1. INCORPORACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL AL ARTÍCULO 4° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Los trabajadores eventuales como todos sabemos carecen de un orden jurídico en donde se plasmen sus derechos y obligaciones tanto para estos trabajadores como para los jefes o autoridades del Gobierno del Distrito Federal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula en mayor parte los derechos de los trabajadores de base que laboran en el Gobierno del Distrito Federal, de igual manera a los trabajadores de confianza, pero a los trabajadores eventuales los excluyen de esta lista de trabajadores al servicio del Estado, dentro del Gobierno del Distrito Federal.

Para incorporar el concepto de trabajador eventual al artículo 4° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debemos de darnos cuenta que el trabajador eventual es aquel que labora para alguna de las dependencias o delegaciones del Gobierno del Distrito Federal y que sus derechos nos están regulados en ninguna Ley laboral.

Lo anterior menciona una forma para entender y comprender la relación de trabajo entre el trabajador eventual y las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, y que estos últimos no han regulado en ningún lineamiento o normatividad los derechos y obligaciones del personal eventual.

Así que una forma de tener esa igualdad y el reconocimiento jurídicamente hablando, es incorporar al artículo 4° de la Ley burocrática a los trabajadores eventuales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 4° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solamente regula los derechos y las obligaciones de dos tipos de trabajadores que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal, pero nunca habla de un trabajador eventual. Es por ello que nuestra tarea es que se incorpore el concepto de personal eventual al artículo 4° de la Ley burocrática.

Para esto hay que comprender las bases legales o jurídicas que tienen los trabajadores al servicio del Estado dentro del Gobierno del Distrito Federal.

Por lo general se piensa que solamente el artículo 123° apartado B, de nuestra constitución es la única fuente legal de los trabajadores al servicio del Estado dentro del Gobierno del Distrito Federal.

Pero existen otros numerales que presentan la relación de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, como son: el artículo 13° del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Igualmente en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal se presenta dicho supuesto o en la ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por su parte los trabajadores de la administración pública, se encuentran regidos por las Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal en el artículo 7° párrafo segundo.

Como podemos ver existe un pequeño desorden en las aplicaciones de las leyes en materia de relación de trabajo dentro del Distrito Federal, siendo que todos los trabajadores que laboran para el Gobierno del Distrito Federal deben estar comprendidos en un solo ordenamiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la actualidad, las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, solamente pueden tener derechos y obligaciones hacia un trabajador eventual por medio del contrato de trabajo, en donde supuestamente se plasman en las cláusulas el modo de trabajar de las partes en cuestión.

Como ya lo mencionamos al personal eventual no se le permite leer su contrato de trabajo solamente lo firma en blanco.

Es aquí donde se tiene que arreglar este problema ya que con esta propuesta de incorporar al artículo 4° de la Ley burocrática el concepto de trabajador eventual, todo este problema terminaría.

El artículo 4° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: " Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

Es muy claro el artículo 4° solamente dos grupos de trabajadores para el Gobierno del Distrito Federal y ¿ En donde entran los trabajadores eventuales ?.

Para que exista una equidad e igualdad jurídica para todos lo trabajadores que prestan sus servicios dentro del Gobierno del Distrito Federal, se tiene que tomar en cuenta que si todos estos trabajadores no se regulan en una misma Ley burocrática, no existirá una igualdad jurídica y mucho menos existirá un reconocimiento ante la ley por parte del trabajador eventual, y no solo este trabajador si no por todos los demás trabajadores que laboran para el Gobierno del Distrito Federal.

Ya que si no se da un igualdad jurídica por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal hacia los trabajadores eventuales y en general a todos lo trabajadores que laboran para el Gobierno del Distrito Federal, se va en contra de los derechos laborales de la clase trabajadora, y con ello se dará un retroceso en el mundo laboral dentro del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es por lo anteriormente expuesto que al trabajador eventual se le debe de dar un lugar dentro del artículo 4° de la Ley Burocrática, y así fortalecer una clase trabajadora importante dentro del funcionamiento del Gobierno del Distrito Federal.

Y dar el ejemplo para que todos los trabajadores que laboran dentro del el Gobierno del Distrito Federal, se den la mano, se apoyen y que a todos se les respeten sus derechos como clase trabajadora burocrática.

Y con ello se quite una mala fama de los trabajadores burócratas y se demuestra que la igualdad que otorga la ley es una igualdad para todo el público en general, donde exista un mejor Gobierno en el Distrito Federal que la gente se sienta tranquila, segura, esperando que existan cambios que beneficien a todos.

Existen casi 40 mil trabajadores eventuales, algunos de ellos tienen más de 15 años laborando dentro del Gobierno del Distrito Federal, en espera que algún día se les den esa igualdad y el reconocimiento que la Ley les ofrece, y que las autoridades o jefes del Gobierno en el Distrito Federal les han negado.

Es una necesidad fundamental e inminente el regular los derechos y obligaciones de la clase trabajadora-eventual del Gobierno del Distrito Federal.

4.1.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Para analizar el artículo primero de la Ley Burocrática es necesario remontarnos un poco y ver de donde surge dicha Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado surgió de la necesidad de regular las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, es por ello que se crea esta Ley. Esta ley surgió del artículo 123° apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123° establece 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, conforme a la ley.

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

"B".- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores....."

Es la base legal de las relaciones de trabajo entre todos los trabajadores que laboran para el Gobierno y este.

Sabemos de donde surgió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, e igualmente su importancia pero de donde o cuando surgió el apartado "B" del artículo 123° Constitucional; para que apareciera el apartado "B" en el artículo 123° Constitucional tuvo que pasar por largos periodos de inestabilidad, hasta que en el decreto del 21 de Octubre de 1960, publicado en el diario oficial de la federación el 5 de Diciembre de 1960 entrando en vigor al día siguiente de su publicación, tomo fuerza el apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora veremos cuando surgió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; esta Ley fue promulgada el 27 de Diciembre de 1963 y fue publicada en el diario oficial de la federación el 28 de diciembre de 1963.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero antes de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existía un Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual daba ciertas disposiciones y regulaba la vida de los trabajadores al servicio del Estado, cuando La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado entró en vigor; el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se abroga.

Como lo vemos en el artículo 2° transitorio de La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece lo siguiente: "Se abroga el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, y se derogan las disposiciones que se opongan a la presente ley, con excepción de aquellas dictadas a favor de los veteranos de la revolución como servidores del Estado".

Ya tenemos una idea de donde y cuando surgieron las bases legales de los trabajadores al servicio del Estado, y que estas regulan en disposiciones las relaciones laborales del Gobierno y sus trabajadores tanto derechos como obligaciones.

Vamos a analizar el artículo primero de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para demostrar que los trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal forman parte del supuesto dentro del artículo primero de dicha Ley, y por consecuencia lógica tienen todos los derechos y todas las obligaciones que otorga la Ley burocrática.

Para que una Ley de el beneficio que otorga en sus artículos se debe de entrar al supuesto que marca, en donde establezca quienes tienen el derecho o el privilegio que la dicha ley otorga, en este caso a los trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal, no se les reconocen sus derechos como trabajadores al servicio del Estado y mucho menos las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, se los reconocen. Por que según ellos no entran en los supuestos que marca la ley para reconocerlos como trabajadores al servicio del Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Empezaremos por demostrar que los trabajadores eventuales tienen derecho a la presente Ley burocrática.

En el artículo primero La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: " 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 Nacional de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos".

Como podemos darnos cuenta en la primera parte de este artículo primero esta la clave para tomar en cuenta a los trabajadores eventuales dentro del supuesto que marca este artículo.

En su primera parte dice el artículo primero "la presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores".

Aquí no existe ninguna confusión por que la ley va a ser de observancia general para los titulares y sus TRABAJADORES, todos los trabajadores aquí no hace ninguna exclusión por algún trabajador y que igualmente la ley será de observancia general para los titulares.

Seguimos con el análisis "...de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal,....."

Aquí es el punto clave del artículo primero, no es necesario analizar todo lo que resta del artículo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se refiere a los titulares y trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, tendrán el beneficio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en este caso esta muy clara la Ley en su artículo primero.

En mi opinión no se por que las autoridades del Gobierno del Distrito Federal van en contra de lo que establece la Ley burocrática, y que nadie se de cuenta de esto, que están violando los derechos de casi 40 mil trabajadores eventuales, al no darles el beneficio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.2. APLICACIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE HACIA LOS TRABAJADORES EVENTUALES.

Como se ha venido observando en el transcurso del problema laboral de los trabajadores eventuales, llegamos a un punto en el cual se tiene que hacer una igualdad jurídica en torno a los derechos y a las obligaciones que tendrán los trabajadores eventuales dentro del Gobierno del Distrito Federal, y para tomar como una plataforma estable estos derechos y estas obligaciones, tomamos en cuenta los derechos y las obligaciones de los trabajadores de Base al servicio del Gobierno del Distrito Federal.

Estamos tomando en cuenta los mismos derechos y las mismas obligaciones de los trabajadores de Base hacia los eventuales por que se consideran una fuerza laboral parecida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Los derechos y obligaciones de los servidores públicos se encuentran regulados en la Constitución General, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y de los Reglamentos Interiores de cada dependencia o Secretaría de Estado".⁽³⁸⁾

Como los trabajadores eventuales forman parte dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo primero y en su artículo 3° y en la propuesta que manejo en este capítulo en el artículo 4° de dicha ley. Se obtendrán derechos y obligaciones para los eventuales que laboran en el Gobierno del Distrito Federal.

Por que se dice que forman parte los trabajadores eventuales de la Ley burocrática en su artículo 3°, sencillamente por que se menciona el concepto de trabajador.

En artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

En la segunda parte de este artículo tercero establece que sencillamente por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, es la idea de ser un trabajador. Y los trabajadores eventuales son trabajadores temporales, es por ello que merecen los derechos y obligaciones que otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero desafortunadamente no los tiene así que se tendrá que copiar los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores de Base al servicio del Gobierno del Distrito Federal, ya que no existe ningunos derechos y obligaciones de los trabajadores eventuales establecidos en la Ley burocrática.

⁽³⁸⁾ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op Cit. p. 239.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores de Base hacia los trabajadores eventuales podrían ser los siguientes:

Jornada de trabajo, descansos, trabajos para las mujeres, vacaciones y licencias, antigüedad, premios estímulos y recompensas por nombrar algunos.

La jornada de trabajo uno de los más grandes problemas que se enfrentan los trabajadores eventuales día con día, la jordana de trabajo para los eventuales es hoy en día una clara y notoria muestra que no existe cierta regulación por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, ya que no es respetada dicha jordana de trabajo, por que lo trabajadores eventuales trabajan más de su horario normal de labores y no se les reconoce.

Es por ello, que se tiene que regular este derecho como lo marca el artículo 54° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que a la letra dice: " La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del Gobierno para prestar su servicio".

Dicho ordenamiento Jurídico llamado Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que se menciona en la parte superior, regula ciertos derechos y ciertas obligaciones que deben tomar en cuenta los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal y las autoridades, y como se debe de dar una igualdad jurídica entre los derechos y las obligaciones del trabajador del Base hacia el trabajador eventual se debe empezar por dar un ejemplo del reconocimiento que la ley hace al trabajador eventual.

En su artículo 54° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal establece lo siguiente: " La jordana de trabajo no podrá exceder del máximo legal". El máximo legal según la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado es de ocho horas máximo.

Otro derecho que se debe dar al trabajador eventual es el de descanso, ya que no se le tiene contemplado un descanso fijo establecido en la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A los trabajadores eventuales, se les conoce como a los trabajadores más explotados del Gobierno del Distrito Federal, ya que no se les respeta su derecho de descanso por que no esta contemplado en ninguna ley pero con la igualdad jurídica que se maneja en este capitulo, se le tiene que reconocer como lo establece el artículo 45° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que a la letra dice: " los trabajadores no estarán obligados a laborar en sus días de descanso. Si por necesidades del servicio lo hicieren, el Gobierno les pagara conforme a lo previsto por la ley".

Es importante que se les apliquen los derechos de los trabajadores de Base a los trabajadores eventuales, con el fin de que exista una equidad e igualdad jurídica que sean reconocidos por la ley ya que es un derecho que se les ha negado por mucho tiempo.

El trabajo para las mujeres eventuales, es más pesado que el de los hombres ya que en una situación de embarazo, las futuras madres eventuales trabajadoras no saben adonde acudir, ya que encontrando la igualdad que se persigue en este punto entrarían las madres trabajadoras eventuales en el supuesto que marca en artículo 90° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que a la letra dice: "Las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso, con motivo del parto. Esta licencia se otorgara de preferencia en dos periodos: treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días a continuación del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

También gozarán de un permiso con goce de sueldo hasta por seis días al año, cuando sus hijos menores de nueve años requieran cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de constancia expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE)".

Como obligaciones podrian ser las siguientes: Observar buenas costumbres dentro del centro de trabajo, asistir puntualmente a sus labores, tratar con cortesía al público, manejar honestamente los documentos a su cuidado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un claro ejemplo es lo que establece el artículo 82° de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal que a la letra dice lo siguiente: "Los trabajadores estarán obligados al pago de los daños que causen a los bienes que estén al servicio del Gobierno, cuando se compruebe debidamente que los causaron intencionalmente en los términos de estas condiciones de trabajo, no siendo responsables del deterioro que origine el uso de esos bienes, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de los mismos".

Estableciendo derechos y obligaciones para los trabajadores eventuales, se incrementara la fuerza productiva de este sector laboral, asimismo con los trabajadores de Base incrementaran el proceso de calidad dentro del Gobierno del Distrito Federal.

Con el respaldo de la Ley Burocrática, los trabajadores eventuales tendrán una mejor calidad de vida y una estabilidad económica mayor para sus fines propios.

4.2.1. COMENTARIO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "B".

El siguiente comentario del artículo 123° apartado "B", es en razón de fortalecer la idea que se persigue al sustentar que los trabajadores eventuales forman parte del Gobierno del Distrito Federal.

Esta idea surge desde la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "B" del artículo 123° donde establece los derechos y obligaciones para los trabajadores al servicio del Estado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El apartado "B" del artículo 123° se creo por la necesidad de regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores y el Estado, quedando atrás el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, dando una mejor calidad a todos los trabajadores al servicio del Estado, ya que subió al grado Constitucional esta regulación de derechos para los trabajadores al servicio del Estado.

"El 5 de diciembre de 1960, se público la reforma que incorpora al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los -- entonces-- territorios federales, así como del Departamento del Distrito Federal; estas directrices constitucionales serían reglamentadas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (ley burocrática)"⁽³⁹⁾

El artículo 123° constitucional, es un pilar de los derechos de la clase trabajadora, ya que surgió de la lucha constante de varios años hasta llegar a consolidarse como un eslabón en la vida de todos los trabajadores, en este artículo se plasma la fuerza y el poder que tienen los trabajadores, junto con el artículo 5° de la Constitución donde establece la garantía de la libertad de trabajo son los cimientos mas importantes de los derechos de los trabajadores en México.

El artículo 5° Constitucional establece en su primer párrafo lo siguiente: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos....."

En este artículo 5° consagra la garantía individual del trabajo donde establece que toda las personas tiene derecho a un trabajo, profesión, comercio siempre y cuando no estén en contra de la Ley.

En nuestro caso los trabajadores eventuales están en todo el derecho que les otorga el artículo 5° Constitucional.

⁽³⁹⁾ Ibidem. p. 121.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El apartado "B" del artículo 123° Constitucional establece 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, conforme a la Ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B) Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:....."

Este apartado "B" es la base legal y jurídica de la vida de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado y en el caso que nos ocupa dentro del Gobierno del Distrito Federal.

Gracias ala creación del apartado "B" del artículo 123° Constitucional; se pudo dar pauta para la creación de la Ley Burocrática, y con ello dar mejores derechos para sus trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado surge; de la necesidad de regular en una forma más clara todos los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y en el caso particular de los que laboran para el Gobierno del Distrito Federal.

Por todo lo anterior nos podemos dar cuenta que la vida de los trabajadores al servicio del Estado, ha sido lenta; jurídicamente hablando, pero día con día va tomando más fuerza, con ello se logrará la igualdad y el reconocimiento jurídico que se persigue.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES.

Las Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los trabajadores al servicio del Gobierno del Distrito Federal.

La regulación tanto de los derechos como de las obligaciones, deben estar consagradas en las condiciones de trabajo.

Para el maestro José Dávalos las Condiciones de trabajo se dividen en tres grupos los cuales son:

"I.-Las Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.

II.-Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

III.-Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutaban todos los trabajadores en general."⁽⁴⁰⁾

Estamos de acuerdo con el maestro José Dávalos en el sentido que puede haber diferentes tipos de asimilar las Condiciones generales de trabajo, pero en mi opinión debe haber dos tipos solamente el subjetivo y el objetivo, con esto se dará mayor fuerza e intensidad en el trabajo.

⁽⁴⁰⁾ DÁVALOS, José. Op. Cit. p.181.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las Condiciones de trabajo tienen su base jurídica en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en sus artículos 87° y 88° preferentemente.

El artículo 87° nos establece lo siguiente " Las Condiciones Generales de trabajo, se fijaran por el titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisaran cada tres años".

En este caso el sindicato tiene una intervención de una mayor importancia ya que este decide lo que es mejor para sus agremiados y con la ayuda del titular del Gobierno del Distrito Federal, será mejor la cálida e intensidad del trabajo dentro de los centros laborales.

El artículo 88° nos define que establecerán las Condiciones Generales de Trabajo; como pueden ser las siguientes:

- *Intensidad y calidad en el trabajo.
- *Medidas de deben adoptarse para prevenir riesgos profesionales.
- *Medidas disciplinarias.
- *Seguridad en el trabajo.
- *Horarios de labores.
- *Derechos y Obligaciones de los trabajadores y las autoridades.
- *Prestaciones.
- *Días de descanso.
- *Vacaciones.
- *Cuidados Maternos.

Para dar una igualdad y un reconocimiento ante la Ley, se debe de tener una uniformidad de criterios por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, para tener regulados a todos sus trabajadores que laboran en las dependencias de Gobierno y para tener esa igualdad deben estar contemplados todos los trabajadores tanto los trabajadores de Base, como los trabajadores eventuales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tomando como base las actuales Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, se puede dar esa igualdad entre los derechos de los trabajadores eventuales y los derechos de los trabajadores de Base.

El personal eventual carece actualmente de lineamientos normativos que le rigen la vida laboral dentro de su centro de trabajo, y las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal hoy en día son exclusivamente para los trabajadores de Base del Gobierno del Distrito Federal, pero estas Condiciones tienen ya una larga vida regulando los derechos y obligaciones de los trabajadores de Base, y es por ello que dichas Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, deben de servir para ayudar a los trabajadores eventuales por que estos nunca las han tenido, en cambio las actuales condiciones de trabajo ya tienen mucho tiempo reglamentando a los trabajadores de Base.

Por lo anterior se debe de tomar las actuales Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, para los trabajadores de Base como para los trabajadores eventuales.

Si se quiere llegar al reconocimiento e igualdad jurídica de los trabajadores eventuales, las autoridades del Gobierno del Distrito Federal tienen, que realizar cambios que le beneficien a todos sus trabajadores tanto al personal eventual como también a sus trabajadores de Base sin olvidar a sus trabajadores de Confianza, de interinato y supernumerarios.

Si las autoridades del Gobierno en el Distrito Federal, dieran esa uniformidad de criterios, los trabajadores a su servicio desempeñarían mejor sus labores y calidad en su centro de trabajo.

Todo lo anterior claro se daría con la ayuda de el sindicato, y por supuesto de los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.3. DERECHO DE ANTIGÜEDAD, VACACIONES, PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.

La calidad en el trabajo tiene mucho que ver con la motivación que tengan los trabajadores ya sea por parte ellos mismos, de sus jefes inmediatos, de la autoridades del Gobierno del Distrito Federal, muchas veces los propios trabajadores sienten esa motivación de hacer mejor sus labores, pero con algo a cambio extra de su salario normal, esta motivación se puede traducir en mejor salario, una estabilidad en el empleo que a largo plazo tendrá sus beneficios o sencillamente en gozar de unas vacaciones por una periodo de tiempo trabajado.

La intensidad en el centro trabajo, se podría definir como el grado máximo de energía en el desempeño de las labores cotidianas al servicio del Gobierno del Distrito Federal.

Desafortunadamente hoy en día los trabajadores eventuales carecen de derechos básicos como son: Derecho de antigüedad, Vacaciones, Premios, Estímulos y Recompensas, pero nuestra tarea es proporcionar a estos trabajadores eventuales dichos derechos, para que exista una igualdad jurídica ante la ley.

El trabajador eventual es aquel que aporta más intensidad a su trabajo dando mejor calidad y un buen servicio, pero no es retribuido con la motivación debida ya que no tiene ningún beneficio económico por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Comenzaremos con el Derecho de Antigüedad, este derecho se da a los trabajadores que han laborado por largo tiempo para el Gobierno del Distrito Federal, en donde es reconocido su trayectoria laboral y por consiguiente se han hecho acreedores al Derecho de antigüedad.

Tomando en cuenta la antigüedad de cada trabajador, puede este, tener un mejor puesto dentro de su centro de trabajo, ya que con su experiencia el trabajador aspira a un mejor nivel laboral.

Puede este Derecho de Antigüedad servir igualmente para el computo de los años de servicio para efecto de su jubilación, es aquí donde este Derecho de Antigüedad se va tornando a largo plazo.

Ya que existen trabajadores eventuales que tienen casi 15 años al servicio del Gobierno del Distrito Federal, y no se les contabiliza su antigüedad, pero con su igualdad jurídica que se persigue obtendrán este beneficio que otorga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 50° Fracción tercera

Que a la letra dice lo siguiente:" Son factores escalafónarios:

II.- La antigüedad....."

El escalafón es el sistema organizado por el Gobierno del Distrito Federal, para la promoción de ascenso de los trabajadores, en el cual consiste que por medios de exámenes sea reconocida la capacidad del trabajadores y así podrá obtener un mejor nivel salarial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Continuando con este recorrido, tenemos un problema mayor a cual se enfrentan los trabajadores eventuales ,que es la falta de vacaciones.

Las vacaciones como todo sabemos son periodos de descanso en donde el trabajador gozara con la remuneración debida en los días que él escoja para esto.

El trabajador al servicio del Gobierno del Distrito Federal tiene derecho a dos periodos de vacaciones al año de 10 días cada periodo.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, en su artículo 101° establece lo siguiente: " Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicio en el Gobierno, disfrutaran de dos periodos de vacaciones al año de diez días laborales cada uno, en las fechas que señale...."

En este caso los trabajadores eventuales tendrán 2 periodos de vacaciones anuales de diez días cada periodo, en los días que ellos mismos elijan para este efecto. Ya que estamos tomando como base normativa para regir la vida laboral de los trabajadores eventuales las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal e igualmente el respaldo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 30°.

Para tener una buena motivación por parte de los trabajadores eventuales, las autoridades del Gobierno del Distrito Federal tendrán que animarlos con retribuciones económicas, esto se puede dar por medio de Premios, Estímulos y Recompensas

ESTA
DE I
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Entre los premios que se pueden otorgar a los trabajadores eventuales se encuentran los siguientes:

- *Notas Buenas.
- *Notas de Merito.
- *Premio de Puntualidad.
- *Empleado del Mes.
- *Premio Nacional de la administración

Los premios serán independientemente de su salario base.

Las Notas Buenas se traducen por tener buena conducta dentro del centro de labores, en supuesto de que un trabajador sea merecedor de una Nota Buena tendrá el beneficio de recibir una cantidad en dinero mayor a su sueldo base.

Las Notas de Merito es el esfuerzo del trabajador eventual en la calidad e intensidad en su trabajo, cuando un trabajador sea acreedor a una nota de merito tendrá la oportunidad de faltar a labores el día que él elija sin la falta correspondiente y con la retribución a su salario.

Premio de puntualidad consiste en que en un mes calendario un trabajador eventual no falte y llegue a tiempo al centro de trabajo esto se traduce para beneficio del trabajador con dinero en efectivo.

El premio del empleado del mes; consiste que en un mes el trabajador eventual que tenga mejor desempeño en sus labores tendrá el beneficio de obtener un premio en efectivo o un día de descanso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El premio Nacional de la Administración, el cual consiste en que solo a uno de todos los trabajadores al servicio del Gobierno del Distrito Federal, recibirá un premio en efectivo y un reconocimiento por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por sus aptitud y desempeño de sus labores.

Dentro de los Estímulos podemos encontrar lo siguientes:

- *Diplomas.
- *Distintivos.
- *Medallas.

Los Diplomas consisten en hacer un reconocimiento al trabajador eventual por su participación en conferencias o talleres de capacitación para el trabajador.

Los Distintivos es lo que los diferencia de los demás trabajadores por sobresalir en actividades culturales dentro de su centro de trabajo.

Las Medallas se pueden obtener por años de servicio para el Gobierno del Distrito Federal, o por hacer un acto heroico dentro de su centro de trabajo.

Las Recompensas pueden ser las siguientes:

- *Vacaciones Extraordinarias.
- *Becas en instituciones del País.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las vacaciones extraordinarias consisten en que el trabajador eventual sea el mejor en el transcurso de un año calendario y con esto se le dará un periodo extra de vacaciones por su intensidad en el trabajo.

Las Becas consisten en que aquel trabajador que demuestre tener aptitudes y conocimientos, que quiera mejorar sus vida académica se le dará esta recompensa.

El artículo 121° de Las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, establece lo siguiente: "Ninguno de estos estímulos o recompensas elimina al otro y pueden otorgarse varios cuando el trabajador así lo amerite a juicio del Gobierno, con intervención del Sindicato".

4.3. FORMACIÓN DE SINDICATO PARA TRABAJADORES EVENTUALES.

La formación de un sindicato para trabajadores eventuales es una forma para dar estabilidad en el empleo una certeza jurídica, un paso fundamental para dar fuerza a esta clase de trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

"Desde 1938 las leyes que regulan la relación laboral entre las diferentes manifestaciones del Estado y sus trabajadores, establecieron un principio de que en cada dependencia sólo habrá un sindicato y de que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y obtengan su ingreso, no podrán formar parte de otro, salvo que fueren expulsados."⁽⁴¹⁾

⁽⁴¹⁾ Ibidem. p.153.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Se llama Sindicato a una Asociación Profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia".⁽⁴²⁾

El sindicato se define para los trabajadores eventuales como una fuerza que no existe, que está muy lejos de ellos, y que todos los beneficios que se otorga por formar parte de un sindicato; al personal eventual se les niega.

En este caso se les niega, por que a las Autoridades o jefes del Gobierno del Distrito Federal, y en el particular al C. Jefe de Gobierno Andrés Manuel López Obrador, no le conviene que exista otra fuerza sindical con un gran número de agremiados, y es por ello que no permiten que se forme un sindicato para trabajadores eventuales, ya que si un trabajador eventual es sorprendido haciendo campaña, obteniendo firmas o agrupando a sus compañeros para ver este problema, es despedido sin justa causa, o puede ser que hasta sea amenazado por los jefes inmediatos.

Como todos sabemos la formación de un sindicato es uno de los pilares del derecho del trabajo, es un derecho que tiene todo trabajador de pertenecer a un sindicato, y al personal eventual se les niega este derecho.

El Sindicato se define según el artículo 67° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como: "asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidos para la mejora, el estudio y los intereses comunes.

⁽⁴²⁾ Ibidem. p. 269.

Un sindicato se forma con 20 trabajadores, tienen que establecer una acta constitutiva, donde vengan integrados los estatutos y con esto reuniendo todos los requisitos, se registra ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior se sostiene con lo que establece el artículo 71° de la Ley Burocrática, que a la letra dice: "Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo conformen veinte trabajadores o más....."

Con lo anterior se logra formar un sindicato para trabajadores eventuales, ya que cumplen con todos los requisitos que estipula la ley, ya que son más de 40 mil trabajadores eventuales que prestan sus servicios al Gobierno del Distrito Federal.

Pero la historia de estos trabajadores eventuales al formar un sindicato no están grata, existió en el año de 1999 una asociación de trabajadores eventuales los cuales se hacían llamar la Asociación-Eventuales.

Esta asociación velaba por los intereses de sus compañeros eventuales, en situaciones de apoyo económico para los asociados, ayuda con cualquier problema con las autoridades, tenían un fondo para la vivienda, el cual consistía que cada trabajador daba al mes una cantidad y la que se juntaba se le otorgaba a alguien para la obtención de un crédito, pero al paso de los meses esta asociación fue tomando fuerza cada vez mas grande; donde los líderes estaban apunto de consolidar un sindicato tenían el apoyo de todos sus compañeros, y del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, pero las autoridades se dieron cuenta de esta gran movilidad de trabajadores y decidió romperla, los líderes fueron amenazados, algunos fueron comprados por las autoridades, ya que les ofrecían buenos puestos en el Gobierno del Distrito Federal a otros solamente fueron despedidos, y a todos lo que estaban formando parte activa de la asociación fueron cambiados de centro de trabajo y con el tiempo fueron despedidos.

Todavía a la fecha los trabajadores que participaron en este movimiento son perseguidos por las autoridades del Gobierno del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Eso por situaciones como la anterior descrita que algunos trabajadores eventuales tienen miedo a exigir sus derechos como trabajadores, y por lo mismo no exigen sus derechos que les otorga la Ley.

Pero en el México actual debe de cambiar esta forma de pensar de los trabajadores eventuales, y es por esto que cada vez están mas preparados para exigir sus derechos que les corresponden conforme la Ley.

Probablemente hoy en día los trabajadores eventuales no comprenden la importancia de exigir su derecho a formar un sindicato, y probablemente también desconocen su significado real.

Para el maestro Acosta Romero el sindicato se define como: "Es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellos con el Estado".⁽⁴³⁾

El Sindicato de Trabajadores Eventuales del Gobierno del Distrito Federal, ya es una necesidad, donde los mismos agremiados, tienen el derecho de ser representados, y dirigidos por un Secretario General, el cual va hacer electo por todos los trabajadores eventuales que pertenezcan al Sindicato, este Secretario General con ayuda de la mesa directiva van a fortalecer la vida sindicalista de los trabajadores eventuales.

Tomando como base legal la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en su Título Cuarto, esto puede ser posible.

⁽⁴³⁾ Ibidem. p. 272.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3.1. ARTÍCULO 123 APARTADO "B" FRACCIÓN X.

Tomando en cuenta que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123° apartado "B" es la base legal de todas las relaciones laborales existentes entre los Trabajadores y las autoridades del Gobierno del Distrito Federal. Nos remitiremos al Derecho que la Constitución les otorga a los Trabajadores Eventuales a formar un Sindicato en la fracción X de su artículo 123°.

Dicha Fracción es el pilar fundamental donde recae el Derecho sindicalista de los trabajadores al servicio del Estado y en el caso concreto a los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

"Los trabajadores del Estado gozan de libertad sindical, en efecto se trata de un derecho no sólo reconocido a nivel constitucional, sino que la ley burocrática reconoce también esta posibilidad. Sin embargo, la manera como la reglamentación de los planteamientos constitucionales se ha hecho, presenta características originales en el derecho burocrático, sobre las cuales conviene...."⁽⁴⁴⁾

Es posible que la Constitución es su apartado "B" del artículo 123° fracción X nos de la pauta para comprender que la libertad sindical para los trabajadores al servicio del Estado y el particular a los trabajadores eventuales que laboran en el Gobierno del Distrito federal, ya que es la mayor fuente jurídica que nos proporciona la Constitución con respecto a este tema de la sindicalización.

Revisaremos el artículo 123° apartado "B" Constitucional en su fracción x.

⁽⁴⁴⁾ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. p. 120.

La Fracción X del artículo 123° apartado "B" establece lo siguiente: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes....."

En estos primeros renglones de la Fracción X del artículo 123° apartado "B" nos indica que todos los trabajadores tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, y así mismo tienen derecho de la Libertad Sindical.

La Ley Federal del Trabajo nos establece igualmente el derecho que tienen los trabajadores para asociarse defendiendo sus intereses en común. En su artículo 374°. Cabe señalar que dicho ordenamiento se aplica supletoriamente a los burócratas. Así que cada vez se sustenta más la idea de formar un sindicato para Trabajadores Eventuales, ya que tenemos bases jurídicas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo.

Las autoridades del Gobierno del Distrito Federal no podrán detener por más tiempo a los más de 40 mil trabajadores, que ahora están estableciendo sus derechos de la clase trabajadora, al servicio del Gobierno.

En este tema El Sindicato de Trabajadores Eventuales, es un hecho que ya se tiene que consumir; para que la fuerza laboral de los trabajadores eventuales vaya tomando una línea ascendente dentro de sus vida laboral, y familiarizarse más sus derechos Sindicales.

Sin embargo con el sustento jurídico que establece la Ley, los trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal tienen bases legales y procedentes para establecer "El Sindicato de Trabajadores Eventuales".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con anterior fortalecer y dar ímpetu para que todos los trabajadores eventuales sigan luchando por un lugar dentro de la ley, que exijan su igualdad jurídica y que las autoridades del Gobierno el Distrito Federal reconozcan esta clase trabajadora.

4.3.2. TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En este título cuarto de la Ley Burocrática, nos consolida más la idea fundamental para la formación del Sindicato para Eventuales.

Con el reconocimiento que hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los trabajadores eventuales, obtienen los beneficios que les otorga esta ley.

El Título Cuarto de la Ley Burocrática tiene por nombre el siguiente: "De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo".

En este Título Cuarto podemos encontrar las bases legales de la consolidación del Sindicato de Trabajadores Eventuales, en donde nos explica que son los Sindicatos, cuales son las características de estos Sindicatos, cual es el tribunal encargado de resolver estos conflictos, el derecho a la libertad sindical, cuales trabajadores del Gobierno del Distrito Federal no podrán pertenecer al Sindicato, los requisitos para la formación de un Sindicato y que documentación necesitan, en que caso se desintegra un Sindicato, la prohibición de reelección dentro del Sindicato, las obligaciones del Sindicato, y que tiene prohibido el Sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Sindicato es la asociación de trabajadores constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses en común. Según lo establece el artículo 67° de la Ley Burocrática.

El artículo 69° es el sustento jurídico para la formación de un Sindicato de Trabajadores Eventuales, este artículo establece lo siguiente: " Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del Sindicato correspondiente..."

A los trabajadores de confianza del Gobierno del Distrito Federal, se les prohíbe formar parte de un Sindicato, conforme a lo dispuesto en el artículo 70° de la Ley burocrática. Que a la letra dice: " Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos..."

Los requisitos para la constitución de un Sindicato, están en marcados en el artículo 71° de la Ley de la materia. Donde establece lo siguiente: " Para que se constituya un Sindicato, se requiere que lo formen veinte Trabajadores o más....."

El sindicato de Eventuales se registrara ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y tendrán que reunir los siguientes documentos:

- * Acta de la Asamblea Constitutiva.
- * Estatutos del Sindicato.
- * Acta de la Sesión e que se haya designado la Directiva.
- * Una lista de miembros del Sindicato.

Reunidos estos requisitos en Tribunal estimara la documentación y tomara en cuenta si es procedente o no la formación del Sindicato.

El registro de un Sindicato de Eventuales se cancelará por la disolución del mismo, lo anterior con fundamento en el artículo 73° de la Ley Burocrática.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aquellos trabajadores que observan mala conducta o falta de solidaridad dentro del Sindicato de Eventuales serán expulsados de este y perderán por solo ese hecho todos los derechos que obtienen del Sindicato, la expulsión se consolidará cuando la mayoría de los miembros del Sindicato así lo estimen conducente. Lo anterior con fundamento en el artículo 74° de la Ley Burocrática.

El artículo 75° establece lo siguiente: "Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los Sindicatos".

Las obligaciones del Sindicato serán las siguientes:

- * Proporcionar los informes que le sean solicitados por el Tribunal.
- * Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de todos los cambios que surjan de elecciones dentro del Sindicato en los diez días siguientes a la elección.
- * Facilitar la labor del Tribunal, en los conflictos que se ventilen ante el mismo.
- * Patrocinar y Representar a sus miembros ante las autoridades.

El Sindicato de Eventuales podrá adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Con fundamento en el artículo 78° de la Ley Burocrática.

Queda prohibido al Sindicato de Eventuales

- * Hacer Propaganda Religiosa.
- * Ejercer la Función de Comerciantes, con Fines de Lucro.
- * Usar la Violencia con aquellos Trabajadores Eventuales que no se hayan incorporado a su Sindicato.
- * Fomentar los Actos Delictuosos.
- * Adherirse a Organizaciones o Centrales Obreras o Campesinas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Sindicato de Eventuales se disolverá por:

- * Por el Voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.
- * Por que dejen de reunir los requisitos del artículo 71° de la Ley Burocrática.

Igualmente los trabajadores eventuales tienen el Derecho a Huelga, como lo establece el artículo 92° de la Ley Burocrática.

El Derecho a Huelga consiste en la suspensión temporal de las actividades laborales como resultado de una coalición de los trabajadores, autorizada por los términos que determine la Ley.

Lo anterior se decreta por la mayoría de los trabajadores, de un mismo centro de trabajo, con los requisitos que la Ley establece.

El Artículo 94° de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: " Los trabajadores podrán hacer uso del derecho a Huelga....."

La Huelga deberá solamente limitarse a la suspensión del trabajo como lo estipula el Artículo 96° de la Ley Burocrática.

Los actos violentos que realice los Huelguistas serán directamente responsables de los daños que causen, y por el solo hecho perderán su calidad de Trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Antes de suspender las labores los Trabajadores Eventuales deberán de presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones donde se decrete la Huelga.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinara si es o no procedente la Huelga dentro de las 72 horas desde que se recibió el pliego de peticiones.

Si la Huelga es decretada como legal por el Tribunal los trabajadores podrán suspender las labores.

Pero si no es decretada como inexistente el tribunal dará un plazo de 24 Horas para que los trabajadores reanuden sus labores.

Si la Huelga es ilegal el tribunal prevendrá a los trabajadores para que no suspendan sus labores.

La Huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los Huelguistas ejecuten actos de violencia.

El artículo 107° consagra el Derecho que tienen los trabajadores a hacer Huelga y respetar ese derecho, dando garantías.

La Huelga terminará según lo establece el artículo 109° de la Ley Burocrática.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con los siguientes requisitos:

*Por la avenencia entre las partes en conflicto.

*Por la resolución de la asamblea de trabajadores, tomando en cuenta a la mayoría de los trabajadores.

* Por declarar la Huelga inexistente, o ilegal.

*Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

24

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Dentro de la historia del Gobierno del Distrito Federal, podemos observar que desde tiempos antiguos la cede de los poderes de la Unión siempre han estado en el Distrito Federal, y por consiguiente han necesitado de trabajadores eventuales para su funcionamiento.

SEGUNDA. En la actualidad la clase trabajadora eventual, carece de derechos laborales, como son la libertad sindical, en donde se les prohíbe la formación de un sindicato para la defensa de sus intereses, carecen del derecho de antigüedad, sufren de inestabilidad en su empleo, no tiene vacaciones, y ningún estímulo a su trabajo.

Sufren de discriminación laboral por parte de sus propios compañeros de trabajo, y de sus jefes inmediatos, siendo que este personal eventual, debe tener una igualdad jurídica, un reconocimiento a su labor, como sus demás compañeros de trabajo, y la protección de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123° Constitucional.

TERCERA. La relación de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores eventuales se da en medida de los elementos de dicha relación los cuales son: subordinación y salario.

Toda vez que existe un servicio es personal subordinado por medio de una retribución al trabajo realizado, formando parte de una relación de trabajo.

CUARTA. La relación de trabajo existe cuando el acuerdo de voluntades se manifiesta con signos inequívocos, esto por lo general se da en un contrato, para establecer la relación, esta relación se perfecciona cuando las partes están de acuerdo, y el trabajador eventual acepta dicha relación por medio de su firma.

La voluntad de las partes determina el nacimiento de la relación jurídica de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

QUINTA. La Ley Burocrática nos establece en su artículo 2°, la relación de trabajo, entre en Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

SEXTA. Si bien es cierto los trabajadores eventuales son contratados por tiempo determinado, pero eso no exime a que formen parte de la clase trabajadora del Gobierno del Distrito Federal, y por este hecho deben de tener derechos laborales básicos.

SEPTIMA. Los derechos laborales es el máximo logro de la clase trabajadora y por ese solo hecho se tiene que respetar los mismos.

OCTAVA. La estructura sobre la cual va a descansar una igualdad y reconocimiento jurídico que la Ley otorga a los trabajadores eventuales dentro del Gobierno del Distrito Federal; es incorporar el concepto de trabajador eventual al artículo cuarto de la Ley Burocrática, el cual debe de establecer lo siguiente: " Los trabajadores se dividen en tres grupos de confianza de base y eventuales".

Con ello se logra la formación de un sindicato de trabajadores eventuales, Condiciones Generales de trabajo para trabajadores eventuales del Gobierno del Distrito Federal, por consiguiente tener Derecho de antigüedad, vacaciones , premios y estímulos, ya que estos trabajadores eventuales tienen el respaldo que les brinda de la Ley Burocrática.

NOVENA. La base constitucional de los trabajadores al servicio del Estado y en el particular a los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, incluyendo a los trabajadores eventuales, esta con sagrada en el artículo 123° constitucional apartado "B".

Igualmente existe la Ley Burocrática reglamentaria del artículo 123° apartado "B" en donde se plasman los derechos y las obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado y por consiguiente a la clase trabajadora eventual del Gobierno del Distrito Federal, reafirmando legalmente sus principios generales del derecho de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA.

- 1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda Edición. Porrúa. México. 1999.
- 2. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- 3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.
- 4. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.
- 5. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.
- 6. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- 7. GONZÁLEZ, María del Refugio. Panorama del Derecho Mexicano. Mc Graw Hill. México, 1998
- 8. GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel. Y RAMOS VERÁSTEGUI, Rosa María. Esquema Fundamental Del Derecho Mexicano. Octava Edición. Porrúa. México, 1988.
- 9. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1971.
- 10. MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Décimo Primera Edición. Porrúa. México 1990.
- 11. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

12. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Novena Edición. Porrúa. México. 1968.
13. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. México. 1981.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. Sexta Edición. Bibliográfica. Ormeba. Argentina. 1968.
2. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1984.
3. Gran Diccionario Enciclopédico Visual. Programa Educativo Visual. Colombia. 1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisada por Miguel Borrel Navarro. Sista. México. 2000
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. 83° Edición. Porrúa. México. 2002
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Comentada por Alberto Trueba Urbina. 39° Edición. Porrúa. México. 2000.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal. Leyes y Códigos de México. 20° Edición. Porrúa. México. 2002.
5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Comentada por Alberto Trueba Urbina. 39° Edición. Porrúa. México. 2000.
6. Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Leyes y Códigos de México. 20° Edición. Porrúa. México. 2002.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN