



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE  
PRESENTA:

**MARTÍNEZ SALDIVAR MÓNICA**

TEMA DEL TRABAJO:

**VULNERACIÓN AL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LAS  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN PERJUICIO  
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DE LA  
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD  
DE MÉXICO PARA TENER UN RETIRO DIGNO**

**EN LA MODALIDAD DE "SEMINARIO DE TITULACIÓN  
COLECTIVA"**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

Nezahualcóyotl, Estado de México, abril de 2017





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.

¡A esa chispa de locura la cual me hace continuar en este mundo, atrayendo a quien es digno de valorarla y a quien sabe cuidarla para que nunca se apague...porque con ella voy enfrentado al mundo, a los problemas y saca esta sonrisa tan mía que se escucha a kilómetros de distancia y con ella quiero seguir luchando y contagiando!

Que mi risa siempre me acompañe y no me permita ser normal, porque ¿para qué quiero ser normal si es aburrido?

Mis solecitos siempre sonrían...

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente gracias **DIOS** por darme esta vida y darme la oportunidad de vivirla con todas esas personas que han llegado, que se han ido y las que permanecen. Pusiste a las indicadas en cada momento. Gracias porque aunque no te vea, sé que siempre me cuidas; aunque no te sienta, me tocas; aunque a veces dudo, sé que me amas y estás a mi lado; simplemente gracias por mantenerme con fé.

Gracias a mi casa de estudios, mi Universidad Nacional Autónoma de México, estoy orgullosa de pertenecer a ella.

Gracias a mi FES Aragón y a mis maestros porque todos los días me alimentaron con sus enseñanzas; me dieron alas cuando las piernas me fallaron y ahora sé que tengo la opción de caminar o de volar según la situación.

Mención especial para las maestras Erika Ivonne Parra, Regina Rojas y Rosa María Valencia, por tener la paciencia, disposición y disponibilidad de guiarme en este trabajo, mi gratitud por siempre alentarme a no abandonarme.

Gracias madre, **MARÍA GUADALUPE SALDIVAR GONZÁLEZ**, porque definitivamente sin ti, simplemente no sería nada. Has sido y eres un gran ejemplo para mí y para mis hijos, a veces peleamos porque podemos no estar de acuerdo en miles de cosas pero eso no significa que no te ame o no me ames, simplemente somos mujeres distintas con diferentes ideas, pero lo importante es que siempre estás a mi lado sobre todo cuando más te necesito. Existen momentos difíciles y momentos de infinita felicidad, definitivamente siempre estás en ellos, porque el amor de una madre y más el tuyo no se compara con nada, no existe una palabra que lo defina, gracias mami por ser la mejor.

A mis hijos, **XAVIER EMILIANO y REGINA SOFIA**, mis amores, no tengo palabras de agradecimiento para ustedes, porque simplemente sin ustedes no estaría en este momento de la vida porque sé que tengo muchos errores y que no soy la mejor madre pero si de algo pueden estar seguros, es de que **LOS AMO** infinitamente y que todo, absolutamente todo lo que hago es por y para ustedes, siempre procurando tener los menores errores posibles aun sabiendo que existen dolores y situaciones negativas que no puedo evitarles, por eso intento darles las mejores armas cada día y hacer de ustedes un gran hombre y una maravillosa mujer. Sin duda ustedes han sido mi mayor alegría y quienes me han hecho sentir todos los sentimiento habidos y por haber, porque es difícil tener que sacrificarlos para cumplir un sueño personal, pero a final de cuentas es para que ustedes tengan un buen ejemplo y un mejor futuro.

Gracias por ser mis hijos y aguantar tantos errores, tantos momentos difíciles, malas decisiones, tanto abandono. Juntos siempre, aunque tengamos caminos difíciles, lo importante es mantenernos unidos, porque sostener un edificio con tres pilares es algo complicado, pero cuando esos pilares son fuertes y unidos soportan cualquier adversidad. Ojalá Dios me permita verlos crecer y cumplir sus sueños.

A mi padre, gracias porque de niña siempre fuiste mi héroe, porque he aprendido de ti y de tus errores.

A mis hermanas Adriana y María Guadalupe, gracias por ser más que mis hermanas, las amo y las admiro mucho, a veces la rutina hace que nos olvidemos de esas pequeñas cómplices, amigas de sangre que desde pequeñas nos tomamos la mano para caminar juntas y que con el paso de los años vamos tomando caminos distintos; pero de verdad que siempre las llevo conmigo en mi corazón.

Israel Contla, gracias por romper las reglas y llegar en el momento exacto para cambiar mi destino, contagiarme de tu optimismo; me has apoyado tanto que no sé cómo pagarte. Me siento afortunada de haber coincidido contigo en esta vida. Gracias por ser un pilar que no me ha permitido caer y que pese a lo complicado del camino, siempre estás ahí para tomar mi mano y alentarme a seguir, gracias por creer en mí, porque llegaste a recordarme lo fuerte, valiente, poderosa y valiosa que soy. Espero siempre tenerte en mi vida.

Juan Carlos Mora, te quiero mucho y te agradezco tanto que seas mi ángel de la guarda, eres ese cómplice y esa conciencia que siempre escucho para guiarme, porque tu franqueza me hace darme cuenta de mis errores y virtudes, me pones a trabajar en sacar lo mejor de mí. Crees en mí y me das el empujón para continuar. Jamás quiero que salgas de mi vida.

Carlos López Figueroa, empezamos este sueño juntos hace años y ahora hemos llegado a la meta, cada quien por su camino. Felicidades por este logro y deseo continúes cosechando éxitos.

Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, me has cobijado durante siete años, de los cuales estoy orgullosa de ser una servidora pública que desfila en esta dependencia.

A mis jefes por su apoyo y confianza, me han dejado continuar con este sueño en horas de trabajo:

Mtro. Jorge Luis Esquivel Zubiri, por los buenos y malos momentos; Lic. Guillermo Anaya Pérez, tu amistad y enseñanzas son vitales para mi camino;

Mtra. Hilda Araceli Chávez Mejía, porque tu dureza me permitió demostrarme que puedo con cualquier reto; Lic. Arturo Gerardo Jaimes, por su ejemplo; Lic. Santiago Hernández Pereyra, porque hasta el día de hoy tengo tu apoyo y confianza; Lic. José Manuel Moreno Gámiz, hasta el cielo, te extraño terriblemente; Lic. Ricardo Arriola Carrillo, no pudimos cumplir varios proyectos juntos pero algún día volveremos a encontrarnos en el camino; Mtra. Lourdes López González, su motivación y ejemplo me han hecho seguir siempre hacia adelante; Lic. Marcelino Rey Serrano Martínez, gracias por la amistad y por permitirme distraerme del trabajo para poder continuar con este sueño.

Gracias a mis amigos, a los que se han ido y a los que han permanecido desde la primaria, secundaria, Universidad, en la Procuraduría y en distintos lugares en los que hemos tenido la dicha de coincidir, porque somos esa familia que tenemos la oportunidad de elegirnos. Ojalá no deje fuera a ninguno.

Jesús, Diana, Alex Jiménez, Miriam, Ángela, Issac, Dulce, Vero Quintanar, Lic. Eduardo Peralta, Lic. Leonor, Paulina, Rodolfo, Lic. Luis Terrés, Janeth Castro, Lic. Shantal, Lupita Durán, Mtro. David Vergara, Lic. David Alejandro, Lic. Ale Cedillo, Magda, Ramses, Lic. Eve, Lic. Evangélica, Gris, Angy Chávez, Rafa, Enrique, Víctor Manuel (pony), Juanito Chávez, Karem, Lic. Ángel, Lic. Claudia, Cinthya, Lic. Viridiana, Lic. Karen Negrete, Lic. Tamis, Lic. Martha Morales, Ing. Héctor, Mario, Sra. Mary, Jose, Lic. Agustín, Lic. Osvaldo, Yoce, Mtro. Diego, Omar hasta el cielo amigo.

A mis compadres Ariel Padilla Martínez, gracias hermano porque aún en la distancia seguimos unidos; Luis Eduardo Pérez, por cada momento de risas; Juan Alfredo Sosa, por tu confianza y apoyo.

Gracias a todos los que en algún momento se preocuparon por mí y para los que siempre dudaron también gracias porque me hacen recordar que puedo con todas las pruebas que se me presente.

**VULNERACIÓN AL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LAS CONDICIONES  
GENERALES DE TRABAJO EN PERJUICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD  
DE MÉXICO PARA TENER UN RETIRO DIGNO**

**ÍNDICE.....I**  
**INTRODUCCIÓN.....III**

**CAPÍTULO 1**

**LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO DE LA PROCURADURÍA  
GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL (CIUDAD DE MÉXICO)**

**1.1 LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....1**  
**1.2 TRABAJADORES DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE  
JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.....2**  
**1.3 NIVELES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA  
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE  
MÉXICO.....5**  
**1.4 EL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE  
LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE  
MÉXICO.....7**

**CAPÍTULO 2**

**NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA RELACIÓN ENTRE LOS  
TRABAJADORES DE BASE CON LA PROCURADURÍA GENERAL DE  
JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS.....9**  
**2.2 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL  
ESTADO.....11**  
**2.3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PROCURADURÍA  
GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL (CIUDAD DE  
MÉXICO).....16**

## CAPÍTULO 3

### VULNERACIÓN AL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN PERJUICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA TENER UN RETIRO DIGNO

3.1 PROBLEMÁTICA DE CONTAR EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE CON NIVELES SALARIALES BAJOS Y QUE TIENEN MAYOR ANTIGÜEDAD.....	20
3.2 APLICACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO DEL SISTEMA ESCALAFONARIO DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.....	24
3.3 BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON LA CORRECTA APLICACIÓN DEL SISTEMA ESCALAFONARIO.....	28
CONCLUSIONES.....	30
FUENTES CONSULTADAS.....	32



## INTRODUCCIÓN

Las Condiciones Generales de Trabajo en la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, regulan la relación laboral entre la institución y los servidores públicos de base, asimismo, establecen las reglas para lograr una mejor relación entre dicha dependencia con sus trabajadores.

Uno de los puntos más importantes que no ha sido respetado y por lo tanto tampoco es tomado en cuenta para beneficio de los servidores públicos de base con nivel salarial más bajo, es el Sistema Escalafonario, en virtud de que existen servidores públicos de base que tienen una antigüedad laboral y edad suficientes para incluso jubilarse, pero los niveles salariales con los que cuentan son los más bajos del tabulador, lo que deja de ser un incentivo para el servidor público y, por lo tanto, se niegan a jubilarse, ya que al hacerlo pierden casi siempre una serie de prestaciones tal y como puede ser la carga de trabajo y el tiempo extra, que son las que realmente les hacen tener un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades básicas, aunado a que en muchas ocasiones, por su avanzada edad ya tampoco se les asignan funciones reales y productivas, casi siempre para evitar riesgos que pudieran trascender.

Aun cuando el compromiso del Gobierno de la Ciudad de México y, por ende, de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México con sus servidores públicos, es aplicar un marco de calidad y mejora continua en la operación del sistema escalafonario y, con ello, alcanzar los objetivos de la justicia laboral y escalafonaria que los trabajadores de base reclaman para hacer más viable, justa y equitativa la repartición de oportunidades participativas, en los concursos escalafonarios a realizar en el presente y en el futuro, a fin de estructurar un porvenir más promisorio

En la Procuraduría existe una gran cantidad de servidores públicos administrativos de base que cuentan con amplia experiencia por todos los años que le han entregado a la Institución, partiendo de que gran parte de ellos llevan casi toda su trayectoria laboral desempeñando las mismas funciones, algunos

otros, además de la mencionada experiencia, cuentan con una preparación académica que en no pocas ocasiones es ignorada, la cual consiste en los cursos que imparte la misma Procuraduría, hasta trabajadores con el nivel de Licenciatura, Maestría y Doctorado, pero, aun cuando existe dentro de las Condiciones Generales de Trabajo un Capítulo específico que habla del Escalafón y sus bases, también es cierto, que no son respetadas, pues no se les da la misma oportunidad, e incluso, prioridad a los trabajadores de base que tienen un bajo nivel salarial y que además están a punto de jubilarse o incluso algunos de ellos, hasta sobrepasan la antigüedad de jubilación.

Por tal motivo, es necesario incluir y dar prioridad en el escalafón a los trabajadores que cuentan con mayor antigüedad dentro de la institución para que al momento de llegar a la jubilación tengan un nivel salarial alto y, por tanto un ingreso económico mayor, para que tengan un retiro digno después de haber entregado una vida de servicio a la Institución, con ello se obtienen además diversos beneficio para las áreas laborales de cada servidor público, porque al retirarse éste último, la plaza queda vacante para poder ser ocupada por otro trabajador de acuerdo a las bases de escalafón y abriendo paso a gente joven y evitando que gente de edad avanzada realice funciones que pongan en peligro su salud, incluso su vida, en virtud de que son personas vulnerables a las que se les debe procurar un retiro digno, amén que existiría un funcionamiento eficaz y justo en el escalafón.

La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación es en principio el método analítico, en virtud de que se analizarán partes específicas de las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y se complementará con el método descriptivo, en razón de que se trabaja sobre la realidad de los hechos y sus características esenciales, ya que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las Condiciones Generales de Trabajo citadas y su sistema escalafonario, lo que nos lleva a una investigación analítico descriptiva, estructurada en tres capítulos.

## CAPÍTULO 1

### LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL (CIUDAD DE MÉXICO)

#### 1.1 LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las Condiciones Generales de Trabajo constituyen "...el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo,"<sup>1</sup> reguladas dentro de un contexto social, humanista y revolucionario, concorde con el pensar de los maestros Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva, las condiciones generales de trabajo fueron integradas como instituciones de avanzada a partir de las reformas de 1970 a la ley Federal del Trabajo, al ser éste último el coordinador y redactor de la exposición de motivos de dicha ley.

Conforme a lo establecido por el Título Cuarto, Capítulo II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, diversas dependencias de la administración pública emiten sus Condiciones Generales de Trabajo buscando un equilibrio en la relación con sus trabajadores.

Las Condiciones Generales de Trabajo son aquel conjunto de obligaciones y derechos de forma escrita que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos, las que serán de aplicación obligatoria para los trabajadores y del cumplimiento irrestricto para los patrones y ser reconocidas ampliamente por la Ley Federal del Trabajo. Tienen por objeto incrementar y estimular la productividad de los trabajadores de conformidad con la normatividad, regulando el ingreso, permanencia, baja, cese, promoción, y estímulos de los trabajadores; así como el establecimiento en lo general de los lineamientos en términos de lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

---

<sup>1</sup> SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1998, p. 195.

estado, Así, dentro de estas condiciones se comprenderán rubros como: la jornada de trabajo; descanso laboral; derecho a vacaciones, salario, aguinaldo, escalafón, entre otras.

Las Condiciones Generales de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas conforme a la importancia de los servicios prestados e iguales para trabajos iguales, asimismo las Condiciones Generales de Trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

## **1.2 TRABAJADORES DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

La Ley Federal del Trabajo, define como trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado, al respecto, Rosalío Bailón Valdovinos sostiene que "...de conformidad con la definición anterior, el trabajador únicamente puede ser persona física, sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales prestan servicios a personas morales, pero en éste caso, el tipo de relación no es de tipo laboral sino de carácter civil o de otra naturaleza."<sup>2</sup> Señala también que "...existen dos categorías de trabajadores: los trabajadores de confianza y los trabajadores de base."<sup>3</sup> Y la distinción entre ambos depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto serán de base o de confianza.

Para el Guillermo Cabanellas "...son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales

---

<sup>2</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Procesal del Trabajo, Mundo jurídico, México, 1999, p.35.

<sup>3</sup> *Idem.*

por parte del empresario o dirección de la empresa.”<sup>4</sup> Por ende, se consideran *trabajadores de confianza* aquellos que realizan funciones tales como, de: dirección, inspección, manejo de fondos, auditoría, control de adquisiciones, en almacenes e inventarios, asesoría y consultoría, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, los secretarios particulares, Agentes del Ministerio Público, Policías Judiciales así como aquellos comprendidos en el artículo 5º de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.

Mientras, los *trabajadores de base* son aquellos que por exclusión no desempeñan las funciones de los trabajadores de confianza tal y como lo señala Néstor de Buen, “...el artículo 4º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (sic), después de decir que los trabajadores de base son aquellos que no son de confianza (solución matemática) y de establecer su estabilidad en el empleo después de doce meses de servicios, con la opción de reclamar reinstalación o indemnización de tres meses de salario y 20 días de salarios por cada año de servicios prestados en caso de despido injustificado.”<sup>5</sup> Aunque deben de añadirse algunas características importantes dentro de los trabajadores de base, la primera, es la relación de trabajo, la cual surge entre quien presta un servicio personal subordinado o trabajo y los titulares de las dependencias e instituciones que contempla la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prestando sus servicios bajo un nombramiento expedido por un funcionario facultado para ello. Otra de las características que distingue a los trabajadores de base, de los trabajadores de confianza, son las condiciones generales de trabajo que como ya se han explicado en el punto anterior, son aquellas que regulan a los trabajadores de base y no así a los de confianza. Una característica esencial de los trabajadores de base, es que deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio

---

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T.I Bibliográfica Omeba. México. 1968, p. 358.

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO Néstor, Derechos del Trabajador de Confianza, colección Nuestros Derechos, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México. 2000, pp. 45 y 46.

respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Como se ha hecho referencia y jurídicamente hablando, la función pública se ejerce por dos clases de empleados a los que los textos legislativos denominan trabajadores de confianza y trabajadores de base, que básicamente son los equivalentes a la distinción entre los funcionarios y los empleados públicos.

El Maestro Néstor De Buen, clasifica a los trabajadores en dos tipos, de base y en transitorios, definiendo a los trabajadores de base como "...aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año."<sup>6</sup> Pero también hay otro aspecto que se debe de tomar en cuenta para definir si se trata de un trabajador de base; y es: que se consideran puestos de base, todos los que consigne el Catálogo General de Puestos de cada dependencia: es decir, dicho catálogo debe especificar las características de cada uno de esos puestos, para el efecto de que sean considerados como de base.

El Jurista León Magno Meléndez George, sintetiza algunas de las características esenciales que distinguen a éste tipo de trabajadores de la siguiente manera:

- a. "Serán inamovibles.
- b. Podrán adquirir el derecho de ser inamovibles después de seis meses de servicio, sin nota desfavorable en su expediente.
- c. Únicamente podrán ser cesados por justa causa establecida por la ley.
- d. La disposición legal que establezca éste tipo de plazas, debe determinar que son de base."<sup>7</sup>

Al respecto, es preciso distinguir que de alguna manera los trabajadores de base, son aquellos que la misma ley determina como tales, a fin de las funciones que realiza y de las características específicas de su categoría.

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, TII. Décimotercera edición, Porrúa, México. 1999, p. 65.

<sup>7</sup> MELENDEZ GEORGE, León, M., Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2005, p. 224.

### **1.3 NIVELES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

El salario es la segunda de las instituciones fundamentales del Derecho Individual del Trabajo. Es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana digna, de ahí que la declaración de los derechos sociales y la ley se hayan esforzado por la creación de un sistema de normas, que traduzcan los principios de la justicia y dé satisfacción a los hombres y a sus familias, "...el salario es la retribución que debe pagar el empresario al trabajador, a cambio del trabajo de éste."<sup>8</sup> La mayoría de las ocasiones el patrón de manera unilateral fija el salario y es el trabajador quien lo acepta o no de acuerdo a sus necesidades, expectativas y el trabajo de que se trate.

El salario se fijará dependiendo el trabajo y las políticas de la empresa, negociación o institución y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, incluyendo los bonos por transporte, puntualidad, aguinaldo, prima vacacional y demás similares, esto es, todo aquello que represente un ingreso o contraprestación por el trabajo efectuado representa el salario. No solo el sueldo en efectivo lo es, también las retribuciones o prestaciones en especie, ya que las mismas pueden ser estimadas en dinero.

Dentro de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, existe un catálogo de puestos, en el cual se encuentran los niveles salariales de los trabajadores administrativos y en base al cual se determina el salario de cada trabajador, de acuerdo a las características mencionadas con antelación y que se cita a continuación:

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 11ª edición. Porrúa. México. 1988, p. 279.

<b>NIVEL</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>SUELDO</b>
12	AUX. DE PROGRAMADOR	\$ 6146
12	AYUDANTE SERVICIOS OFICINA DE SPS-36	\$ 6146
12	CONTROLADOR DE PROCESOS	\$ 6146
12	OPERADOR DE COMPUTADORAS	\$ 6146
12	PROGRAMADOR	\$ 6146
12	TÉCNICO EN COMPUTACIÓN	\$ 6146
12.9	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	\$ 6146
12.9	OPERADOR DE TERMINALES DE TELEPROCESO	\$ 6146
13	CHOFER DE SPS-33	\$ 6406
13	ANALISTA DE INFORMACIÓN	\$ 6406
13	JEFE DE SECCIÓN	\$ 6406
13	ANALISTA ESPECIALIZADO	\$ 6406
13	ANALISTA ADMINISTRATIVO	\$ 6406
13	ANALISTA DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS	\$ 6406
13.9	ANALISTA ESPECIALIZADO	\$ 6406
13.9	ANALISTA DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	\$ 6406
14	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR DE AREA	\$ 6706
14	TÉCNICO OPERADOR DE EQUIPO DE COMPUTACION	\$ 6706
14	REVISOR TÉCNICO	\$ 6706
14	ANALISTA PROFESIONAL	\$ 6706
14.9	AUXILIAR DE PROYECTOS	\$ 6706
15	TÉCNICO ESPECIALIZADO	\$ 7016
15	JEFE DE OFICINA	\$ 7016
15.9	JEFE DE OFICINA	\$ 7016
16	ADMINISTRADOR ESP. DE SIST. OPERATIVOS	\$ 7567
16	ANALISTA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES	\$ 7567
16	SECRETARIA DE DIRECTOR DE ÁREA	\$ 7567
16.9	ADMINISTRADOR DE LA BASE DE DATOS	\$ 7567
16.9	ANALISTA DE PROYECTOS	\$ 7567



16.9	COORDINADOR DE PROYECTOS ESPECIALIZADOS	\$ 7567
16.9	JEFE DE SECCIÓN	\$ 7567
16.9	COORDINADOR DE PROYECTOS ESPECIALIZADOS	\$ 7567
16.9	JEFE DE SECCIÓN	\$ 7567
17	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL P.G.J. DEL D.F	\$ 8684
17	ANAL. PROG. SIST. ESPDO. DE COMPUTO	\$ 8684
17	ASESOR TÉCNICO DE LA P.G.J. DEL D.F.	\$ 8684
17.9	ADMINISTRATIVO OPERATIVO	\$ 8684
17.9	ANALISTA PROG. DE SIST. ESP. DE COMPUTO	\$ 8684
18	SUPERVISOR DE SISTEMAS ADMVOS. "E"	\$ 9476
18	COORD. TECNICO PROY. P.G.J. DEL D.F.	\$ 9476
18	COORD. TECNICO PROY. P.G.J. DEL D.F.	\$ 9476
18.9	ADMINISTRATIVO TÉCNICO OPERACIONAL	\$ 9476
19	ASISTENTE ESPECIALIZADO PGJ	\$ 11123
19	PROFESIONAL EN INFORMATICA	\$ 11123
19.9	ASISTENTE ESPECIALIZADO PGJ	\$ 11123

#### **1.4 EL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

El Escalafón es la relación que se establece entre la trabajadora o trabajador de base y la Administración Pública de la Ciudad de México con el fin de que se posibilite su ascenso conforme a lo que dispone el Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base de la Administración Pública del Distrito Federal (ahora Ciudad de México) publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 27 de marzo de 2006, Miguel Acosta Romero lo define como "...aquella oportunidad que tiene el trabajador de hacer una trayectoria laboral dentro de una institución e ir ascendiendo de puesto ya sea por tiempo, conocimientos, capacitación profesional o aptitudes que le permiten llegar a puestos más altos hasta el de mayor jerarquía, manteniendo la posibilidad no solo de ascender, sino una permanencia y estabilidad en el empleo que en

muchos casos permite llegar al retiro por jubilación.”<sup>9</sup> a su vez, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 47, define escalafón como:

**Artículo 47**“...el sistema organizado en la Administración Pública del Distrito Federal, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base y autorizar las permutas.”

El escalafón se refiere principalmente a la oportunidad que tienen los trabajadores al servicio del Estado de ascender de categoría dentro de la dependencia a la que pertenezca. Esto conforme a los requisitos establecidos por la misma dependencia o bien conforme a la legislación correspondiente. Así y todo éste sistema sólo es aplicado a trabajadores de base, puesto que, tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, siempre y cuando, éstos cuenten con un mínimo de seis meses de antigüedad en la plaza del grado inmediato anterior. Existen factores escalafonarios contemplados en diversas legislaciones, como la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, entre otras, mismas que aún y cuando contemplan sus factores de manera específica, casi todas son contestes en los siguientes puntos y que resultan elementales para su conformación:

**a. Conocimientos:** La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño del puesto que el trabajador pretende ocupar, de acuerdo a los requisitos señalados en el Catálogo de Puestos;

**b. Aptitud:** La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia como el que el trabajador desempeña el puesto que tiene asignado;

**c. Disciplina:** La observancia de las condiciones generales, el cumplimiento de las instrucciones legítimas dictadas por sus superiores y la adaptación a las rutinas de trabajo durante el desempeño del puesto que tenga encomendado;

---

<sup>9</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, 1995, México, p. 407.

**d. Puntualidad:** El estricto cumplimiento de los horarios oficiales establecidos;

**e. Asistencia:** La constancia del trabajador para concurrir a sus labores; y

**f. Antigüedad:** se basa en el tiempo de servicios prestados en la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones se rijan por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio de Estado, siempre y cuando el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación se diera por voluntad del trabajador.

## CAPÍTULO 2

### NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA RELACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES DE BASE CON LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

#### 2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, denominado *del trabajo y la previsión social* que contiene al artículo 123, constituye la Ley Fundamental, tal y como la ha definido Eduardo García Máynez "...la Norma Suprema, es decir, una norma sobre la cual no existe ningún precepto de superior categoría."<sup>10</sup> De donde deriva la ley que regula a la ley laboral. Este artículo consta de dos apartados: el apartado A refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; y el apartado B regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

La evolución laboral en México se encuentra fielmente reflejada en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917: En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

El inciso B del 123 Constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, ahora Ciudad de México, ya que actualmente ya no existen territorios federales, por lo que se transcribe únicamente la fracción que hace referencia al escalafón.

---

<sup>10</sup> GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*, Cuadragésimo Sexta Edición, Porrúa, México, 1994, p. 85.

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de 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 y sus trabajadores:

**VII.** La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

**VIII.** *Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;*

El Derecho laboral mexicano ha sido considerado como pionero en la regulación y tutela de los derechos de los trabajadores, así, se afirma que la Constitución Mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora. Con las reformas que a la fecha ha observado el citado apartado B del artículo 123 constitucional, se encuentran en él los siguientes regímenes distintos de relación entre los servidores públicos y el Estado:

**a) Trabajadores de base.** Quienes cuentan con un régimen desarrollado de alguna manera y con el mayor número de derechos.

**b) Trabajadores de confianza.** Quienes se excluyen del régimen de los trabajadores de base y sólo tienen derecho al salario y a la seguridad social.

**c) Trabajadores del ejército, fuerza aérea y marina.** Son excluidos del artículo 123 pero se les garantiza la seguridad social.

**d) Trabajadores del servicio exterior.** Son excluidos del artículo 123.

**e) Trabajadores del Ministerio Público.** Son excluidos del artículo 123.

**f) Trabajadores de las instituciones policiales.** Son excluidos del artículo 123.

De lo anterior, se observa un régimen laboral casi enteramente desarrollado para los trabajadores de base, atendiendo a que los trabajadores contemplados en los incisos c), d), e) y f) se rigen por sus propias leyes, según la fracción XIII del apartado B del mismo artículo 123 Constitucional, y para el resto de la burocracia imperan las insuficiencias o la ausencia de reglas, lo cual es contrario a una administración eficiente, pues olvida que sólo mediante una debida integración de la relación de trabajo, Estado obtendrá los resultados pertinentes.

## **2.2 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Es la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, fue promulgada el 28 de diciembre de 1968 y es el ordenamiento principal acerca de las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos.

El Diccionario Jurídico Mexicano de la Suprema Corte de Justicia de la Nación define a la Ley Reglamentaria como "...aquella que desarrolla, precisa y sanciona uno o varios preceptos de la Constitución, con el fin de enlazar los conceptos y construir los medios necesarios para su aplicación, la reglamentación también puede recaer en códigos u otras leyes ordinarias, federales o locales, siempre que los ordenamientos reglamentarios hagan referencia a los preceptos de los cuerpos legislativos a los que regulan."<sup>11</sup>

El artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno de la Ciudad de México,

---

<sup>11</sup> GAXIOLA MORAILA, Federico Jorge, *et al.* Diccionario Jurídico Mexicano, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1994, En línea, Disponible: [Ley Reglamentaria mexico.leyderecho.org](http://mexico.leyderecho.org) Retrieved 10, 2016, from <http://mexico.leyderecho.org/>: 23 de octubre de 2016, 21:15 PM.

del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de las Juntas Federales de Mejoras Materiales, del Instituto Nacional de la Vivienda, de la Lotería Nacional, del Instituto Nacional de Protección a la Infancia, del Instituto Nacional Indigenista, de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de la Comisión Nacional de Valores, de la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, del Centro Materno- Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Asimismo, regula en su Capítulo IV todo lo referente al escalafón, al que hace referencia en los siguientes numerales:

**Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo (sic) 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de esta ley;

...

En general, en el sistema escalafonario, se le dará prioridad a los conocimientos, aptitudes, antigüedad y a los trabajadores sindicalizados, así como a los que acrediten tener más derecho de acuerdo a las propias bases que establezca cada dependencia.

**Artículo 47.-** Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para

efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Como bien se ha mencionado, el escalafón es la oportunidad para el trabajador de ascender de nivel salarial, tomando en consideración los requisitos establecidos en cada dependencia.

**Artículo 48.-** Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Atendiendo al supuesto de que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades, siempre y cuando cumplan con la antigüedad establecida, y la base de esta son seis meses en el cargo que se tiene.

**Artículo 49.-** En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo

Cada dependencia deberá expedir su propio reglamento de escalafón, tomando las bases establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 50.-** Son factores escalafonarios:

- I.- Los conocimientos.
- II.- La aptitud.
- III.- La antigüedad, y
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.



**b)** Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

**c)** Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

...

Éstos son los principales factores escalafonarios contemplados en casi todos los reglamentos de las dependencias de gobierno con la finalidad de que todos los trabajadores puedan tener el mismo criterio de oportunidades para ascender.

**Artículo 51.-** Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

**Artículo 52.-** Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

Tales numerales señalan en esencia, la prelación que debe de aplicar para el otorgamiento de vacantes, atendiendo a que se otorgarán a quien acredite tener mayor derecho a ellas, mediante la debida evaluación que se determine en cada Reglamento, pues cuando existen varios trabajadores en el mismo supuesto, se irán descartando en atención a la antigüedad y obtendrá el ascenso quien tenga mayor tiempo de servicios.

**Artículo 54.-** En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

**Artículo 55.-** Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

**Artículo 56.-** Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares en su caso, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de esta ley.

**Artículo 57.-** Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.

**Artículo 58.-** Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

**Artículo 59.-** Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

**Artículo 60.-** En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

La Comisión Mixta tiene como objeto principal supervisar el proceso de escalafón en cada Dependencia y es quien en caso de encontrarse con varios trabajadores en el mismo supuesto para un ascenso, lo que la convierte en una autoridad en el sistema escalafonario para tomar decisiones de carácter determinante. Está conformada por igual número de representantes de del titular de la dependencia y del sindicato, lo que hace parcial la situación en cada trabajador, sus facultades y obligaciones serán señalados en cada Reglamento y estas no pueden contravenir las disposiciones establecidas en la Ley primordial.

**Artículo 62.-** Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las Dependencias.

Éstas plazas serán ocupadas por los aspirantes que hayan logrado concretar todas las pruebas favorablemente y que hayan demostrado tener mayor derecho para ocuparlas, y se designarán en igualdad de criterios, es decir, el 50% le corresponde a los aspirantes que el sindicato haya propuesto y el otro 50% la ocuparán los aspirantes propuestos por el Titular de la dependencia.

**Artículo 64.-** Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Aquí se regula la terminación de los interinatos, nombramientos provisionales o licencias, sin responsabilidad para el titular.

**Artículo 124.-** El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

...

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Es obligatorio el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, del reglamento de Escalafón, así como los Reglamentos de las Comisiones Mixtas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **2.3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL (CIUDAD DE MÉXICO)**

Con anterioridad, quedó explicado *grosso modo* las características de las Condiciones Generales de Trabajo, pero debe señalarse que las mismas se consideran un Instrumento de organización que tiene su origen y fundamento en el artículo 24 fracción XII de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, como una de las atribuciones no delegables que tiene el Procurador General de Justicia y que tienen por objeto regular el ingreso, permanencia, baja, cese, promoción y estímulos de los trabajadores; así como, el establecimiento, en lo general, de los lineamientos, en términos de

lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, éstas Condiciones serán de aplicación obligatoria para los trabajadores y del cumplimiento irrestricto para los servidores públicos con funciones de dirección, quienes deberán observar las disposiciones y ordenamientos de carácter laboral y administrativo.

Su fundamento legal son los artículos 87 al 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en lo que hace al escalafón, el mismo se regula en los artículos que se transcriben a continuación:

## **CAPÍTULO DECIMO SEGUNDO DEL ESCALAFON**

**Artículo 63.-** Se entiende por escalafón el sistema organizado en la Procuraduría conforme a las bases establecidas en el Título Tercero de la Ley (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional), para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

El sistema organizado para dar oportunidad a los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México toma como base la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

**Artículo 64.-** Se establece como día del trabajador de base de la Procuraduría el 28 de julio.

**Artículo 65.-** En la Procuraduría se establecerá y funcionará una Comisión de Escalafón, constituida por igual número de representantes de la Procuraduría y del Sindicato. Su funcionamiento se regirá por el Reglamento de Escalafón correspondiente, de conformidad por lo estipulado por la Ley.

**Artículo 66.-** El Titular proporcionará a la Comisión de Escalafón los recursos humanos, administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

La Comisión de escalafón estará constituida por igual número de representantes de la Procuraduría y del Sindicato, cuyas funciones y atribuciones, estarán contenidas en el Reglamento de Escalafón correspondiente, asimismo, el titular tiene la obligación de proporcionar los recursos humanos, administrativos y materiales para su adecuado funcionamiento.

**Artículo 67.-** Participarán en las promociones de ascenso los trabajadores de base y, por consecuencia sindicalizados, que tengan un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Se toma como base de antigüedad en la plaza inferior, un mínimo de 6 meses para poder tener derecho al escalafón de la plaza del grado siguiente.

**Artículo 68.-** Los factores para la participación en promociones y permutas los determinará la Comisión que se señala en el artículo 65, atendiendo a lo estipulado en el artículo 50 de la Ley, además de la puntualidad y notas recibidas en servicio por el trabajador.

Además de haber cubierto los requisitos que se establecen para tener derecho al escalafón en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, se tomará en consideración la puntualidad y las notas en servicio del trabajador aspirante.

**Artículo 69.-** El Sindicato se obliga a presentar sus candidatos en un plazo de 30 días hábiles, después de que reciba el aviso oficial de puestos vacantes o de una nueva creación.

**Artículo 70.-** Tratándose de puestos de categorías superiores o de nueva creación deberá ser conforme el procedimiento que señale el Reglamento de Escalafón.

El Sindicato, podrá proponer a sus candidatos para la ocupación de las plazas vacantes o de nueva creación en un término de 30 días hábiles, en lo que respecta a categorías superiores (de estructura) o de nueva creación, se atenderá a otro procedimiento.

**Artículo 71.-** Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles de cada grupo, una vez recorridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren y previo estudio realizado por el Titular, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, se darán a conocer a la Comisión de Escalafón, dentro de los 10 días en que se apruebe la creación de puestos de base o en que se dicte el aviso de baja, las cuales serán cubiertas en un 50% por el Titular y el otro 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Para igualdad de oportunidades, y una vez que se haya estudiado el caso concreto de cada trabajador aspirante, se dará a conocer dentro de los 10 días a que se pueda ocupar dicha plaza, los trabajadores que ocuparán dichas plazas, siendo ocupadas en un 50% para los aspirantes propuestos por el Titular y el otro 50% para los trabajadores aspirantes propuestos por el Sindicato.

Así y todo, las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (Ciudad de México), contemplan las bases fundamentales para una mejor relación entre los trabajadores y sus Titulares, aunque deja algunas lagunas puesto que no establece de manera clara y directa el Reglamento de Escalafón aplicable.

## CAPÍTULO 3

### VULNERACIÓN AL SISTEMA ESCALAFONARIO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN PERJUICIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA TENER UN RETIRO DIGNO

#### 3.1 PROBLEMÁTICA DE CONTAR EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE CON NIVELES SALARIALES BAJOS Y QUE TIENEN MAYOR ANTIGÜEDAD

Uno de los principales conflictos que existen dentro de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, con sus trabajadores de base, es la dificultad que éstos encuentran para poder renivelarse, y a pesar de que existen normas establecidas que apoyan a los trabajadores de base para mejores condiciones laborales, estas no son respetadas e incluso llegan a ser ignoradas por completo ante las autoridades, lo que trae como consecuencia, entre otras:

- a. Trabajadores de edad avanzada con niveles salariales más bajos incluso que trabajadores de nuevo ingreso, lo que es consecuencia de la vulneración al sistema escalafonario, en donde se debe otorgar la plaza de mayor rango al servidor público que tenga mayor antigüedad, como primer requisito, y si hay dos o más en igualdad de condiciones, ya se han señalado los criterios a tomar en cuenta.

Jazmín, por ejemplo, una joven de 22 años de edad, estudió criminología y realizó su servicio social dentro de la Procuraduría, sostuvo una excelente relación de *amistad* con el Director General de X área y al concluir su servicio le hacen la invitación para ingresar a esta Institución, claro, quién no aceptaría. Ingresa con un nivel salarial 120 (el más bajo y en ese momento, el más justo) aun así, antes de cumplir un año de servicio, le fue otorgado el nivel máximo



administrativo, el tan anhelado para muchos 190, y antes de cumplir los dos años de servicio le fue asignada una plaza de Asistente Administrativo en PGJ G, y las funciones reales que desempeña son las de adornar la oficina de acuerdo a la época del año, llevar los trajes del jefe a la tintorería, salir por los desayunos y otras actividades que nada tienen que ver con la plaza que tiene asignada y, por otro lado, está Alma, que lleva más de 20 años en la Institución, con una carga de trabajo impresionante y un sueldo que corresponde a un nivel 170, lo que evidencia la desigualdad y favoritismo, vulnerando los lineamientos del escalafón.

- b.** Trabajadores que cuentan con los requisitos de jubilación y no se van por no tener un nivel salarial justo para un retiro digno.

Entendiendo la jubilación como "...una decisión de carácter normativo que nos obliga a interrumpir de una manera brusca la actividad laboral desarrollada durante la vida, o una parte importante de ella, por causa de la edad."<sup>12</sup>

Un caso más en el depósito de vehículos es el de Margarita, quien es una de las fundadoras de los depósitos de vehículos, por lo tanto lleva más de treinta y cinco años de servicio y más de sesenta años de edad, constantemente se encuentra en capacitación en los cursos que la Institución imparte para actualizarse, tiene actitud de servicio y cumple con todos los requisitos necesarios para jubilarse, pero tiene un nivel 170 y aún con todos esos puntos a su favor, jamás ha sido candidata para participar en el escalafón.

- c.** Trabajadores enfermos o que exponen su salud e integridad física porque ya no tienen la misma fuerza y capacidad.

Un ejemplo palpable es el del señor Sergio, que toda su vida fue operador de grúa en el depósito de vehículos y dentro del servicio tuvo un

---

<sup>12</sup> OTERO ENRÍQUEZ, Raimundo. La jubilación ante el futuro y la ciudadanía. Aposta. Revista de ciencias sociales, 2003, En línea disponible en: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/RAY1.pdf>. p. 5. Último acceso el 24 de octubre de 2016.

accidente del que resultó un golpe serio en la cabeza y que lo incapacitó físicamente para seguir desempeñando las funciones que tenía asignadas pero que *tampoco fue tan grave* para pensionarlo al cien por ciento, por lo que desde ese momento se le dio la indicación de checar su entrada y no hacer absolutamente nada hasta esperar la salida, medida que fue tomada no por discriminarlo, sino por cuidar su salud pues sufre de ataques epilépticos debido al accidente sufrido, por lo que no se le pueden asignar otras funciones para no exponerlo porque toda su trayectoria laboral se dedicó a trasladar vehículos en la grúa de las Fiscalías al depósito de vehículos y nunca fue capacitado para realizar otras funciones, aunado a que la capacitación que recibió (cuando llegaron a darle permiso de asistir a un curso) fue enfocada principalmente al manejo de los vehículos que trasladaba porque en muchas ocasiones seguían siendo evidencia en las averiguaciones previas, por lo que una vez que sufre el accidente, no fue propuesto ni capacitado para realizar otras funciones, más por el temor a que algo le suceda derivado de la enfermedad mencionada, por lo que su jornada laboral es estar sentado en un rincón, contando una y otra vez cada una de sus anécdotas, y aún y cuando hoy en día lleva más de 30 años de servicio y tiene más de 60 años de edad, no ha querido jubilarse porque se le retirarían las prestaciones con las que cuenta y únicamente tendría como ingreso el percibido de acuerdo a su nivel salarial, que es el 120, siendo el más bajo del sistema escalafonario, aún y cuando, como ya se ha señalado, cuenta con más de treinta años de servicio, por lo que se desaprovecha el recurso humano y laboral, esto nos lleva a ver que es una plaza que se cubre sin que el trabajador tenga una actividad real a desarrollar, por lo que no es tomado en cuenta ni por el titular de la institución ni por el mismo sindicato, vulnerando en su perjuicio el sistema escalafonario.

**d. Bajo rendimiento o nulo interés laboral.**

Puesto que la mayoría de los trabajadores que cumplen con los requisitos, anhelan jubilarse para disfrutar todo por lo que trabajaron a lo largo de su vida, pero que no lo hacen por las mismas causas, el bajo nivel salarial con el que

cuentan, el cual se compensa medianamente con alguna carga de trabajo que se les asignó o por el tiempo extraordinario con el que algunos de ellos tienen el privilegio de tener asignados, prestaciones que otorgan un ingreso extra cada quincena o cada mes, el cual perderían en el supuesto de jubilarse. Además que, no existe una motivación por parte de los Titulares para promoverlos o ascenderlos, porque son los *viejos* y las plazas altas siempre son para los *jóvenes recomendados*, aún y cuando no cubran el perfil, al grado de tener incluso psicólogos o pedagogos con plaza administrativa haciendo funciones de oficial secretario, solo por citar un ejemplo.

- e. Trabajadores que no quieren prepararse y mucho menos superarse profesionalmente.

Ahora bien, como la mayoría de ellos conoce perfectamente el *sistema para renivelarse* y saben que los Titulares ya no le dan oportunidad ni a la gente joven preparada ni mucho menos a la gente con experiencia y años de antigüedad, porque siempre se lo dan a *su gente*, a *los recomendados*, al famoso *dedazo*, siendo una minoría la que realmente asciende por méritos propios y de acuerdo al sistema escalafonario.

Servidores públicos como Adry, que después de 28 años de servicio y cincuenta y cinco años de edad, prefiere irse con un nivel 150 y gozando de buena salud, que seguir esperando en la fila de renivelaciones, porque sabe que los Titulares, jamás van a voltear a verla, pues si eso no lo consiguió en toda su trayectoria laboral, duda mucho que lo haga hoy en día.

En estricto sentido, si se tiene a un servidor público, que ingresa a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, con un nivel salarial 120 (el más bajo) y con una antigüedad de 30 años de servicio se jubila, de acuerdo al sistema de escalafón al llegar a la edad jubilatoria debería haber llegado ya al nivel máximo que es el 190, esto, sin tomar en cuenta las casi nulas pero esporádicas renivelaciones generales que las autoridades realizan.

Por ejemplo:

NIVEL SALARIAL	AÑOS DE SERVICIO
120	4
140	8
150	12
160	16
170	20
180	24
190	28

Tomando como supuesto la renivelación por escalafón por cada cuatro años de servicio cumplidos, tenemos que a los 28 años de servicio se cumpliría con la meta que es el nivel máximo, 190, pero en realidad, existen trabajadores que ni en 30 años de servicio logran alcanzar por lo menos la mitad de los niveles salariales.

Así como los casos anteriores, existen miles dentro de la Procuraduría, y son problemas de muchos trabajadores desilusionados de la Institución a cual entregaron toda su vida; enfermos, cansados, mal alimentados, con horarios maratónicos, realizando funciones que desconocen o que no les corresponden y que hoy, después de tantos años de trabajo solo se les dice adiós sin consideración alguna, con niveles salariales bajos porque nunca gozaron de los beneficios que otorga el escalafón, lo que provoca bajo rendimiento laboral, nulo interés en realizar un trabajo aceptable, pésima atención al público, es decir, la ley del mínimo esfuerzo.

### **3.2 APLICACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO DEL SISTEMA ESCALAFONARIO DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE**

En resumidas cuentas, aún y cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es clara al señalar que cada dependencia debe de tener

su Reglamento de Escalafón, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México no cuenta con él y la aplicación del mismo se hace de manera discrecional y basándose principalmente en el Reglamento de Escalafón de los trabajadores de base de la Administración Pública del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), por lo que en la actualidad el sistema Escalafonario en la Procuraduría General de Justicia, no pasa de ser una simulación, ya que no se respeta el cumplimiento de los requisitos mínimos siguientes, que son aquellos que deben de tomarse en cuenta:

- Tendrán derecho a una promoción de ascenso los trabajadores de base del puesto inmediato inferior al puesto vacante y con un mínimo de seis meses en la plaza que ocupan.
- Existen dos maneras de obtener un ascenso definitivo por escalafón y son:
  - A.** Por vacante definitiva: es aquella que se da cuando el trabajador ha causado baja por alguna de las siguientes causas:
    - Por renuncia.
    - Por abandono del empleo.
    - Por defunción.
    - Por incapacidad permanente, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.
    - Por pensión y/o jubilación.
    - Por resolución del H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que haya causado ejecutoria, y
    - Las plazas que se generen por promoción escalafonaria.
  - B.** Puesto de nueva creación: es aquel cuya denominación no figure en los presupuestos o tabuladores vigentes, va a aumentar el número de los ya existentes.

El derecho a participar en los concursos escalafonarios será ejercido de manera preferente por los siguientes trabajadores:

- Los que desempeñen el puesto inferior y del mismo grupo (funciones con características comunes de tipo general) y rama (conjunto de puestos cuyas funciones tienen analogías específicas) en que ocurrió la vacante y cubran los requisitos para el desempeño del puesto.
- Los trabajadores que reúnan el perfil del puesto de la convocatoria, que siendo inferiores a la vacante constituya el límite superior de las ramas de cualquier grupo y no tengan posibilidades de ascenso en su propia rama.

Si agotada la primera instancia ningún trabajador reunió los requisitos para ascender, se abrirá una *segunda instancia*, en la que concursarán los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores de puestos inferiores y del mismo grupo y rama en que ocurrió la vacante.
- Todos los trabajadores de base del nivel inferior a la vacante, de cualquiera que sea el grupo, rama y puesto a que correspondan y que reúnan los requisitos de la convocatoria.

Las áreas que tengan conocimiento de un puesto vacante, deberán comunicarlo al área de Recursos Humanos y ésta a su vez, informará a la Comisión Mixta las plazas para concurso escalafonario, expidiendo convocatorias en lugar visible de los centros de trabajo, en donde se especificarán los datos y requisitos.

Se integrará un expediente por cada trabajador participante que contendrá los siguientes documentos:

- Plazas para concurso escalafonario.
- Lista de los trabajadores con derecho al concurso.
- Documentos de acreditación, cotejados.
- Las convocatorias que genere el concurso escalafonario.
- Las promociones que presenten los interesados o el Sindicato.

- Las resoluciones que deban emitirse en los casos de inconformidad.

Procediendo a dar aviso a los trabajadores incluidos en la lista. Para celebrar el concurso de evaluación de los factores escalafonarios que son:

- Conocimientos
- Aptitud.
- Disciplina y puntualidad y,
- Antigüedad.

De acuerdo al Capítulo Sexto del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base de la Administración Pública del Distrito Federal en los artículos 38 a 45, la evaluación se hará de la manera siguiente:

- Se tomarán en cuenta los certificados o constancias de estudio expedidos por instituciones educativas o las constancias de actualización de conocimientos que expida la Procuraduría a través de su sistema de capacitación.
- En caso de hacer examen teórico y práctico, será elaborado por el área donde se generó la vacante y el examen psicométrico se aplicará por el psicólogo correspondiente.
- Respecto a la disciplina, puntualidad y antigüedad serán las Unidades Administrativas de adscripción las que aporten la información.
- La calificación se asentará en una cédula de evaluación y es obligatorio informar de inmediato a los trabajadores del resultado de la calificación a los factores escalafonarios, mediante notificación de resoluciones que se fijarán en los centros de trabajo.
- La calificación mínima total de los factores escalafonarios para aprobar el concurso será del 60% y el puesto vacante se otorgará al trabajador que obtenga la más alta calificación. En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única

fuente de ingreso familiar y cuando existan varios en esta situación, tendrá prioridad el trabajador que demuestre mayor tiempo de servicios prestados en la Administración Pública (por antigüedad).

- El trabajador beneficiado con un ascenso, deberá ocupar el puesto en el lugar donde se generó la vacante y tendrá la potestad de aceptar el ascenso concedido.
- Posteriormente se procederá a celebrar los demás concursos que permitan cubrir los puestos vacantes a que dé lugar el movimiento original.

El procedimiento escalafonario citado es el contemplado en el Reglamento de Escalafón de los trabajadores de base de la Administración Pública del Distrito Federal (ahora Ciudad de México) pues tal y como se ha referido, la institución no cuenta con su propio reglamento, es decir no tiene un instrumento normativo propio vigente aplicable al respecto, en consecuencia, el que se aplica es el de la Administración Pública del Distrito Federal.

### **3.3 BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON LA CORRECTA APLICACIÓN DEL SISTEMA ESCALAFONARIO**

En primer lugar, se tendrá una Procuraduría justa con sus servidores públicos de base, que le dedican toda su vida, y puesto que es una Institución encargada de la procuración de justicia; ¿por qué no empezar a impartirla a sus trabajadores?

Se contaría con trabajadores motivados, entendiendo la motivación como "...el resultado de una influencia recíproca del empleado y la situación."<sup>13</sup>, que estarían en constante preparación y capacitación para tener un mejor desempeño laboral, tomando los cursos que la misma Procuraduría imparte o incluso buscando el nivel académico siguiente dependiendo de su grado de

---

<sup>13</sup> ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional. Capítulo 6: Conceptos básicos de motivación, 13ª Edición, Prentice Hall México, 2004, p. 172.



estudios. Se tendrían a trabajadores de edad avanzada con niveles salariales más justos, puesto que es a ellos a quienes pertenece el derecho de ocupar plazas vacantes, y sería un correcto sistema de escalafón, porque la finalidad de ocupar tales plazas será la de mejorar las condiciones salariales del trabajador que tiene el nivel inmediato inferior al de la plaza vacante, de acuerdo a los elementos escalafonarios citados, que son los que se deben de evaluar para una mejor aplicación del sistema.

Y así, cuando se cumpla la meta, que es llegar a la edad de jubilación, no se tendrían trabajadores con condiciones salariales precarias, enfermos, que expongan su integridad física por necesidad, teniendo ahora, un retiro justo y digno por los años que dedicaron a esa Institución, contando con una pensión digna, dejando el paso a las nuevas generaciones y para que las mismas sigan con el ciclo del sistema de escalafón, aunado a que se tendría trabajadores con más rendimiento laboral, pues tendrían mejores condiciones salariales y laborales lo que tendría como consecuencia, mayor motivación para desempeñar su trabajo con eficiencia y eficacia.

Finalmente, y al tener trabajadores que saben que al final de su trayectoria laboral van a tener un retiro digno y con la felicidad de disfrutar por tantos años de trabajo y de lucha constante, se lograría una jubilación de personas sanas física y mentalmente, las que se van dejando el paso para las nuevas generaciones, sin dejar de considerar que todos los niveles salariales o plazas, siguen perteneciendo a la Procuraduría y a sus respectivas áreas laborales, por lo que no existe detrimento a la institución o a las distintas áreas y si, por el contrario se fomentan la preparación profesional para tener la oportunidad en el escalafón.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Las Condiciones Generales de Trabajo deben cumplir con su función, que es la equidad en la relación entre los trabajadores y la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

**SEGUNDA.** No hay legislación vigente que al día de hoy dé una acepción de lo que es un trabajador de base dentro de la administración pública, lo que si ocurre con los trabajadores de confianza, por lo que la distinción entre ellos se encuentra determinada por las funciones que desempeña cada uno.

**TERCERA.** Aún y cuando existe un tabulador de niveles salariales dentro de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, las funciones, horarios, responsabilidades e ingresos económicos entre dos trabajadores con un mismo nivel salarial pueden variar de manera radical al existir hasta nueve denominaciones dentro de un mismo nivel salarial, lo que genera evidente inequidad.

**CUARTA.** El sistema escalafonario debe cumplir con su función principal que es la de otorgar oportunidades de acenso a los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México que cubran los requisitos de ley, así como señalar con claridad los criterios a tomar en cuenta cuando hay dos a más trabajadores en igualdad de condiciones y con la finalidad de lograr una trayectoria laboral que le pueda garantizar la permanencia, estabilidad laboral y finalmente un retiro digno.

**QUINTA.** Contemplando que existen diversos cuerpos normativos que dan origen y regulan el sistema escalafonario, en la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, no se cuenta con un reglamento para la adecuada aplicación del mismo y el catálogo de puestos a que los mismos hacen referencia no se encuentra al alcance de los trabajadores, quienes

deberían de ser los primeros en tener acceso al mismo para saber al menos, cual es el puesto inmediato superior al que deben aspirar.

**SEXTA.** En las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), existen lagunas para su aplicación en torno al sistema de escalafón, lo que no permite su correcta aplicación y siempre en perjuicio del trabajador.

**SÉPTIMA.** Una correcta aplicación del sistema escalafonario a los servidores públicos de base, redundaría en la oportunidad de tener un retiro justo, digno y con una remuneración económica suficiente.

**OCTAVA.** En concreto, la correcta aplicación del sistema escalafonario trae como consecuencia un beneficio a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y al público usuario, de igual modo, le permite tener servidores públicos más eficientes, con ganas de trabajar y superarse, lo que definitivamente se traduce en una mejor prestación del servicio al que la institución está obligada.

## FUENTES CONSULTADAS

### Doctrina.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, 1995, México.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Procesal del Trabajo, México, Mundo Jurídico, 1999.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I Bibliográfica Omeba, México, 1968.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Decimotercera Edición, Porrúa, México. 1999.

-----Derechos del Trabajador de Confianza.  
Colección Nuestros Derechos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 11ª edición, Porrúa, México, 1988.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa, 1994, Cuadragésimo Sexta Edición.

ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional, Capítulo 6: Conceptos básicos de motivación, 2004. 13ª Edición, Prentice Hall, México.

SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1998.

### Legislativas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (Ahora Ciudad de México).

Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base de la Administración Pública del Distrito Federal.

**Electronicas.**

GAXIOLA MORAILA, Federico Jorge, *et al*, Diccionario Jurídico Mexicano, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1994, En línea, Disponible: [Ley Reglamentaria mexico.leyderecho.org](http://mexico.leyderecho.org) Retrieved 10, 2016, from <http://mexico.leyderecho.org/>: consultada 23 de octubre de 2016. 21:15 PM.

MELLENDEZ GEORGE, León, M. Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2005.

OTERO ENRÍQUEZ, Raimundo. “La jubilación ante el futuro y la ciudadanía”, 2003, Aposta, Revista de ciencias sociales. En línea, Disponible: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/RAY1.pdf> Último acceso el 15//10/2016.