



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
“ACATLÁN”**

**CONTRADICCIÓN ENTRE LA LEY DEL SERVICIO  
PROFESIONAL DE CARRERA EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, CON LAS  
LEYES FEDERALES DE LOS TRABAJADORES AL  
SERVICIO DEL ESTADO Y LA DEL TRABAJO.**

**T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
ÁNGEL PANTOJA RODRÍGUEZ**

**ASESORA: MTRA. IRENE DÍAZ REYES**



ACATLAN, EDO. DE MÉXICO.

DICIEMBRE DE 2008.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A DIOS:**

Por cubrirme con sus bendiciones, y darme la oportunidad de lograr mis objetivos.

**CON PROFUNDO AMOR A MIS PADRES:**

**EFREN PANTOJA MORA (+) Y MAGDALENA RODRÍGUEZ AMEZCUA (+)**, que con su amor, comprensión, dedicación, esfuerzo y ejemplo me inculcaron magníficos principios para enfrentar los retos que tiene la vida, además de haberme proporcionado este gran legado que es mi profesión. Aunque ya no estén físicamente, en mi mente y corazón siempre estarán presentes.

**A MI ESPOSA, HIJOS Y NIETO:**

**OLGA ROSARIO ÁVILA FALCÓN, EUNICE NAYELLI, EFREN YAIR Y SAÚL GAMALIEL**, a ti OLGA, por haber estado presente apoyándome en una etapa fundamental de mi formación profesional; a mis HIJOS Y NIETO, por ser el pilar de mi vida y una gran motivación para seguir adelante con mi superación personal y profesional, porque anhelo ser algún día un ejemplo a seguir para ellos, como lo fueron mis padres para mí.

**A MIS HERMANOS:**

**CARMELA, TERESA, REMEDIOS, CHALO (+), MARÍA LUISA Y EFREN MARTÍN**, por todo su apoyo, motivación, aliento, consejos y confianza brindados a lo largo de mi vida.

CHALO Aunque ya no estés físicamente, en mi mente y corazón siempre estarás presente.

**A MIS CUÑADOS Y SOBRINOS:**

**CUÑADOS: NICOLÁS, GERARDO, ARMANDO Y ANA; SOBRINOS: JESSICA NOEMÍ, DIANA PAMELA, LUIS GERARDO, GOVANNI EFRAÍN, NIKOL LILIAN, CRISTIAN ALEJANDRO, KARLA MICHELLE, JOSÉ ENRIQUE, OMAR LAEL, KAREN DENIS, ALEXIS EMMANUEL**, porque se que en todo momento han estado conmigo y lo seguirán estando, siendo una parte fundamental en mi vida.

**A MIS AMIGOS:**

A todos y cada uno de aquellos que me han demostrado su amistad incondicional, por su apoyo y motivación para el logro de este objetivo.

Para **CARLOS CANO RUÍZ** un agradecimiento especial, por su convivencia personal y profesional, la cual me han dejado el forjamiento de un criterio necesario para ser un abogado competente.

**CON RESPETO Y  
ADMIRACIÓN A MI  
ASESORA:**

**MAESTRA IRENE DÍAZ  
REYES**, que con su excelente  
calidad humana y su  
experiencia laboral fue una  
gran guía para la elaboración y  
conclusión de este maravilloso  
objetivo.

**A UNA GRAN PERSONA:  
LIC. MARICRUZ JIMÉNEZ  
TREJO**, que con su don  
humano, apoyo incondicional y  
consejos profesionales pude  
llevar acabo este gran anhelo.

**CON PROFUNDA  
ADMIRACIÓN Y RESPETO A  
MI SÍNODO:**

**MTRA. MARÍA DE LOS  
ÁNGELES NAVA NARANJO,  
LIC. DIANA ARTEAGA  
MACÍAS. MTRO. ALFREDO  
PÉREZ MONTAÑO, Y MTRO.  
JAVIER PÉREZ JIMÉNEZ**,  
porque con su gran  
experiencia profesional  
aportaron su valioso tiempo y  
amplios conocimientos para la  
conducción y conclusión de  
este objetivo.

**A MIS MAESTROS:**

Porque me aportaron sus  
conocimientos a lo largo de mi  
formación escolar.

**A MI UNIVERSIDAD:  
LA UNAM, CAMPUS FES  
ACATLAN**, por darme la  
oportunidad de tener una  
profesión, proporcionándome  
una magnífica fuente de  
conocimientos, para su  
aplicación en beneficio  
personal y de mi país

# ÍNDICE

## I.-TEMA

1.-CONTRADICCIÓN ENTRE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, CON LAS LEYES FEDERALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA DEL TRABAJO.....	4 y 5
--	-------

II.-INTRODUCCIÓN.....	6 y 7
-----------------------	-------

## III.-ANTECEDENTES

### 1.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO

1.1.-EL IMPERIO AZTECA.....	8-9
1.2.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD COLONIAL.....	10
1.3.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.....	10-11
1.4.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA REFORMA.....	11
1.5.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL PORFIRIATO.....	11-12
1.6.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA ETAPA POSREVOLUCIONARIA.....	12-13

### 2.-ANÁLISIS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN EL CONTEXTO DE LA INSTAURACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA (EN LOS ÚLTIMOS REGÍMENES DE GOBIERNO)

2.1.-CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	14-18
2.2.-PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1956-1976.....	19-20
2.3.-PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1976-1982.....	21-22
2.4.-1982-1988 MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA (Miguel de la Madrid Hurtado).....	22-23
2.5.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1988-1994).....	24-25
2.6.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1995-2000).....	25-29

2.7.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (2000-2006).....	29-30
3.-EXPOSICIÓN DE MOTIVOS VERTIDOS POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN EN EL DEBATE DEL DICTAMEN DEL PROYECTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (OBJETIVOS DE LA LEY) .....	31-36
4.-CONCEPTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	37-38
5.-INSTRUMENTOS JURÍDICOS RELACIONADOS CON LA LEY DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	39-43
<b>IV.-PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>44-45</b>
<b>V.-DESARROLLO DE LA PROBLEMÁTICA</b>	
1.-SERVIDORES PÚBLICOS A LOS QUE SE LES APLICA LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	
1.1.-CONCEPTO DE SERVIDOR PÚBLICO.....	46-47
1.2.-ARTÍCULO 5 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL .....	47-48
1.3.-DEPENDENCIAS A LAS QUE LES APLICA LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL .....	48-49
2.-TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	
2.1.-ARTÍCULOS 5°, 6°, 7° Y 20 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO .....	50-54
2.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA BUROCRÁTICO.....	54-56
2.3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE BUROCRÁTICO.....	56-57
3.-INSTRUMENTOS NORMATIVOS EN SERVICIOS PERSONALES APLICABLES AL CASO, ELABORADOS POR EL PODER EJECUTIVO A TRAVÉS DE LAS SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EN CASOS ESPECÍFICOS SE AUTORIZAN POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN.	

3.1.-PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2008.....	58-59
3.2.-LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA.....	59-60
3.3.-REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA.....	60-62
3.4.-ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	62-64
3.5.-TABULADORES DE SUELDOS DEL PERSONAL OPERATIVO Y MANDO.....	64-72
3.6.-CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS DEL GOBIERNO FEDERAL.....	73-78
3.7.-PLAZAS, FUNCIONES, PERFILES Y REQUISITOS ESTIPULADOS EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS Y ABIERTAS DEL CONCURSO PARA OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	79-85
4.-ANÁLISIS CONTROVERSIAL DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA.....	86-91
5.-ARTÍCULOS CONTROVERTIDOS 53 Y 60 FRACCIONES IV, VI Y VII DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, QUE SE CONTRAPONEN A LOS ARTÍCULOS 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y 47 FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO	
5.1.-ARTÍCULOS DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	92-93
5.2.-ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	93-96
5.3.-ARTÍCULO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	96
6.-ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA DE LOS ARTÍCULOS REFERIDOS Y PROBLEMÁTICA PARA EL LOGRO DEL ESPIRITÚ DE LA LEY EN CUESTIÓN.....	97-99
VI.-CONCLUSIONES.....	100-101
VII.-BIBLIOGRAFÍA.....	102-105

## **I.-T E M A**

### **1.- CONTRADICCIÓN ENTRE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, CON LAS LEYES FEDERALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA DEL TRABAJO.**

Con motivo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los servidores públicos de los puestos de enlace a director general, comprendiendo a homólogos o cualquier otro equivalente, en determinado momento van a ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales, debiendo acreditar que se han desarrollado y mantienen actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo, y en caso de no aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o la evaluación de desempeño, se procederá a su separación del cargo.

Siendo que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en ninguna de sus causales para el cese del nombramiento del servidor público, considera el hecho de que no apruebe los exámenes o acredite los cursos otorgados.

Aunado a lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente, se esta, que la causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (Estado), consistente en ser engañado por el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, se realizará dentro de los treinta días de prestar sus servicios el trabajador; después de ese término dejará de surtir efectos esta causal.

La problemática que nos ocupa, se agrava más con la normatividad que en servicios personales emite el Ejecutivo Federal a través de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, y en casos específicos autorizada por el Congreso de la Unión, pues, en esta (Presupuesto de Egresos de la Federación, Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, el Reglamento de esta ley, el Manual de

Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, las Estructuras Orgánicas y Ocupacionales, el Catálogos General de Puestos, y el Tabuladores de Sueldos) realizan la clasificación del personal de base y de confianza, única y exclusivamente tomando en cuenta aspectos meramente administrativos, políticos y económicos, sin considerar los criterios establecidos en los artículos 5, 6, 7 y 20 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## II.-INTRODUCCIÓN

Los esfuerzos realizados por el Estado para fortalecer y planear la actividad económica, han transcurrido en forma paralela con los realizados por prestar mayor atención a los programas de desarrollo y bienestar del personal al servicio del Estado.

Resultado de todo esto, ha sido el surgimiento del Servicio Profesional de Carrera como un medio seguro para atraer los procesos de desarrollo integral de la Administración Pública.

El espíritu de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, propone que desde el inicio del servicio público las plazas sean ocupadas por el personal que reúna los requisitos mínimos para cumplir en forma plena los requerimientos que la naturaleza de esos cargos demanda de sus titulares, logrando con ello, la continuidad en los cuadros administrativos que es esencial para consolidar los objetivos primarios que las instituciones se fijan.

Con base en esta normatividad, se pretende que los servidores públicos tengan estabilidad en el empleo y la posibilidad de desarrollarse; pues con ella se respetará su dignidad de trabajadores, porque se erradicarán prácticas discriminatorias, y contrataciones, ascensos y despidos que tenían que ver con la relación de determinado grupo político que estuviera en ese momento en el poder y así impedir que sigan sujetos a los vaivenes sexenales, o por el tiempo que dure un grupo de personas en alguna dependencia de la Administración Pública Federal.

La condición que destaca de la Ley en comento, es que para que ello acontezca, se requiere efectuar evaluaciones, -objetivas- en las que contarán los exámenes, pero también la trayectoria del servidor público, esto es con el fin de crear mecanismos para el despido de trabajadores cuando su desempeño sea deficiente, pues, no obstante que se pretende garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, el objetivo central es promover la responsabilidad, diligencia, agilidad y eficacia mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la productividad, así como la capacidad

permanente del personal federal, también se busca contribuir a asegurar la lealtad a la institución en un marco de respeto y honradez, para que esta cumpla sus objetivos.

De este modo, el servidor público tendrá el beneficio de obtener cursos de capacitación y la obligación de aprobar los mismos, en aras de la eficiencia, agilidad, productividad y la simplificación que demanda el servicio público, para ello deberán quienes estén involucrados dejar atrás estilos, mitos y tabúes, y transformar los hábitos y prácticas que no les permiten incorporarse a la nueva realidad que se vive.

Su funcionalidad se le relaciona con el adelgazamiento del sector público y en su aplicabilidad con cuestiones administrativas, políticas y laborales.

Este instrumento de control de la modernización de la Administración Pública, conjuga nuestro interés por analizarlo debido a su importancia cada vez mayor en el sector público.

No se pretende, dentro de este trabajo, enjuiciar al Servicio Profesional de Carrera desde un punto de vista nihilista, sino de proponer o señalar lo valioso y lo erróneo, para así estar en condiciones de buscar alternativas para que el Servicio Profesional de Carrera cumpla realmente con los objetivos para los cuales fue diseñado.

### **III.-ANTECEDENTES**

#### **1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO**

( 1.1.-EL IMPERIO AZTECA;1.2.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD COLONIAL; 1.3.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE; 1.4.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA REFORMA; 1.5.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL PORFIRIATO; 1.6.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA ETAPA POSREVOLUCIONARIA ).

##### **1.1.-EL IMPERIO AZTECA**

Sobre el Servicio Civil de Carrera en México encontramos antecedentes desde el impero Azteca hasta nuestros días como a continuación se reseña.

En la Ciudad de México-Tenochtitlan el régimen político se integraba de instituciones religiosas, militares y administrativas, que evolucionaban constantemente sobresaliendo una, la fiel observancia de sus leyes mediante una impecable, eficiente y honesta actuación de todo el engranaje gubernamental y administrativo.

Cabe señalar que las altas clases sociales, no constituían elites cerradas y se daba entre ellas gran diversificación en virtud de que se renovaban con la participación del pueblo así: “todo azteca sin distinción de clase, que demostrara su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a formar parte de la clase guerrera, sacerdotal, comerciante o de la clase de los artistas (que eran muy apreciados en la sociedad por su labor creadora); solamente quienes no habían podido sobresalir en estas actividades, estaban condenados a permanecer macehualli”.<sup>1</sup>

La sociedad azteca buscaba tener una sociedad en armonía de ahí que respecto a la selección del personal que integraría el poder judicial, es decir, de los jueces, señala Fray Bernardino de Sahagún lo siguiente: “También los señores tenían cuidado de la pacificación del pueblo y de sentenciar los litigios y pleitos que había en la gente popular, y para esto elegían jueces, personas nobles y ricas y ejercitadas en los caos de guerra... personas de buenas costumbres, que fueron criadas en los monasterios del Calmécac. Prudentes y sabios, y también criados en el palacio... mirábase mucho en

---

<sup>1</sup> Chávez Alcazar Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana. Primera Edición, México, 1985, pág. 25.

que estos tales no fuesen borrachos, ni amigos de tomar dádivas, ni fuesen aceptadores de personas, ni apasionados... En la designación de sus funcionarios públicos, los aztecas tenían un especial cuidado, como se desprende del texto siguiente: El senado tiene estas propiedades, ser juez y averiguar bien los pleitos; ser respetado, grave, sereno, espantable y tener presencia digna, de mucha gravedad y reverencia... no es aceptador de personas y hace justicia sin pasión. Por su parte López Agustín concluye que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados”.<sup>2</sup>

Considero que tales cualidades evidencian una sociedad mexicana de excelencia; cualidades que una vez valoradas, les permitía tener el personal apto para servir dentro de la Administración Pública y como lo he señalado anteriormente, era importante que se le capacitara en el Calmécac o en el telpachcalli o en las escuelas dedicadas a las artes.

No es fácil el tratar de medir o de comparar un sistema con los parámetros de otros sistemas que entre otras cosas corresponde a otra cultura, a otro espacio y a otro tiempo, sin embargo, de lo antes transcrito puede establecerse que para la selección de cualquier servidor público, desde el Tlatoani hasta el último de ellos, los aztecas tomaban muy en cuenta y era requisito “sine qua non”, el tener las siguientes características personales:

Espíritu de servicio

Honestidad

Capacidad física e intelectual para el puesto a desempeñar

No tener vicios

Un interés por el mejoramiento de la comunidad.

---

<sup>2</sup> Herrera Pérez, Agustín. Las responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Primera edición. Edit. Carsa, México, 1991. Pp. 21 y 22.

## **1.2.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD COLONIAL**

En la administración de recursos humanos del sector público, durante la Colonia no se tenía una clasificación de puestos, es decir, no estaba definida, pues los trabajadores desempeñaban diversas funciones; para la selección de cualquier servidor público, como lo señala la autora Margarita Chávez “desde el virrey hasta el último de ellos, se tomó en cuenta y era requisito indispensable, el tener la siguiente característica personal:

Ser español de nacimiento, para los puestos más importantes (virrey, alcalde, delegado, etc.).

El criollo sólo tenía acceso a los puestos de menor importancia dentro del gobierno.

El aprendizaje o capacitación de los servidores públicos de la Colonia se daba dentro de la Administración Pública en forma empírica, por no estar sistematizada la capacitación como tal”.<sup>3</sup>

## **1.3.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE**

Para una sociedad que se encuentra de lleno en una guerra y lucha por su independencia es complicado elaborar y aplicar un sistema de administración de personal como hoy se conoce, pero se debe indicar que en esta época de agitación bélica no había sistemas de elección de los servidores públicos; no había clasificación de puestos aunque se inician los intentos de establecimiento; ni tampoco se contaba con sistema de capacitación, los ascensos y/o promociones se daban por cambio de la gente en el poder; comúnmente por los golpes de Estado.

La autora Margarita Chávez, nos ilustra en los siguiente: A pesar de que Don José Ma. Morelos y Pavón en “Los Sentimientos de la Nación consignara los cimientos de la seguridad social y jurídica de los trabajadores, justo es decir que dada la inestabilidad política reinante, los empleados públicos (sobre todo la base trabajadora) en ocasiones

---

<sup>3</sup> Chávez Alcazar Margarita. op. cit. p. 50.

se quedaban sin cobrar un centavo hasta por meses; y estaban expuestos a ser despedidos en cada cambio de gobierno o golpe de estado, pues carecían de protección jurídica”.<sup>4</sup>

#### **1.4.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA REFORMA**

El Presidente Benito Juárez intentó establecer orden y racionalidad a la función pública y a él se le debe el inicio de la reestructuración de la administración pública lográndolo en cierto modo pues la clasificación de puestos, aunque no existió en una forma sistematizada, si se dieron intentos para lograr su establecimiento sin embargo la selección del servidor público no existe, y “en 1871, se comienza a organizar el Gran Círculo de Obreros que propugnaba por peticiones de tipo laboral; posteriormente como ya se dijo surge la Asociación Mutualista de Empleos Públicos, que como es de suponer y como lo establece su propia denominación, se trata de una mutualidad, en donde los trabajadores aportan cuotas y ellos mismos reciben todos igual auxilio en caso de necesidad”.<sup>5</sup>

#### **1.5.-EL SERVICIO PÚBLICO EN EL PORFIRIATO**

Apunta la autora Margarita Chávez “en 1908 John Kenneth escribía: El soborno es una institución establecida en las oficinas públicas mexicanas y reconocida como un derecho que corresponde al funcionario que ocupa el puesto. Es además una institución respetada, hay dos funciones principales adscritas a cada puesto público. Una de ellas es un privilegio y la otra un deber.

El privilegio consiste en usar las facultades especiales del puesto para amasar una fortuna personal; el deber consiste en impedir a la gente emprender cualquier clase de actividad que pueda poner en peligro la estabilidad del régimen existente.

Andrés Molina Enríquez, al analizar el sistema de Díaz en 1908, lo resumió en una frase: “amistad personal”. En este sistema de amigos, los gobernadores estaban

---

<sup>4</sup> Idem. P. 53 y 54.

<sup>5</sup> Idem, p. 56.

ligados al presidente, los jefes políticos a los gobernadores y los presidentes municipales a los jefes políticos”.<sup>6</sup>

Con el tiempo Porfirio Díaz se rodeó de intelectuales y pseudo intelectuales positivistas conocidos con el nombre de científicos, los cuales influyen en las actividades de su gobierno, y por ende, en la administración de personal.

Así para el proceso de selección, y con influencia de José Yves Limantour, Díaz estableció la carrera de empleados en la Escuela de Contaduría y Administración que deberían cursar los aspirantes a empleos públicos.

Para la capacitación se dieron los primeros intentos por establecer un sistema de capacitación, sin cristalizar en nada concreto.

Para el sistema de ascensos y/o promociones se publicó un trabajo titulado “Guía práctica del Empleado de la República Mexicana, en el cual se avizoran algunos lineamientos de lo que actualmente conocemos como sistema de méritos, base y sustento del ascenso y la promoción, en cuanto a pensión y jubilación, el servidor público no tenía seguridad social o derecho a una vejez digna y tranquila por jubilación.”<sup>7</sup>

## **1.6.-EL SERVICIO PÚBLICO EN LA ETAPA POSREVOLUCIONARIA**

A partir del proceso revolucionario de 1910 se plasma, a nivel general, en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, los derechos de los trabajadores.

Ante las consecuencias negativas de este ordenamiento, en el sentido de que las legislaturas de los estados daban un tratamiento distinto a los trabajadores de cada entidad de la República, se expidió la Ley Federal del Trabajo en 1931, la cual estableció en su Artículo Segundo que “las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos se regirán por las leyes de Servicio Civil que se expidan”<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Id. p. 57.

<sup>7</sup> Id. pp. 58, 59 y 60.

<sup>8</sup> Secretaría de Programación y Presupuesto. Proyecto para la Instauración del Servicio Civil de Carrera en México. México. 1984., p. 106.

Evidentemente tales leyes no se expidieron, la Federación dio el primer paso al promulgar el estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión en 1938, reconoció el carácter de asalariados de estos trabajadores. El derecho de sindicalización, de huelga (con las modalidades respectivas que implica la función pública), el derecho de un tribunal para resolver los conflictos entre estos trabajadores y el Estado.

El nivel estatutario de este ordenamiento es impugnado por la burocracia estatal y solicitó su elevación a rango Constitucional, la solicitud fue aprobada a partir de la adición al Artículo 123 constitucional en 1960, de un apartado especial para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, en virtud de esta reforma, se expide en 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Cabe hacer notar que la disposición sólo se refería a los trabajadores al servicio de los Poderes Federales y de ninguna manera a los trabajadores de los Estados y Municipios. Como esta facultad es explícita para la Federación, de acuerdo al Artículo 124 Constitucional, se tenía reservada a los Estados; por tanto, varias Entidades Federativas expidieron sus leyes del servicio administrativo, que regulaban la relación de los Estados y Municipios y sus trabajadores.

Por regla general, en cuanto a los contenidos de estas leyes estatales, existe disparidad entre ellas mismas y la Ley de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, que trae consigo la no contemplación de derechos consagrados en la Norma Federal.

## **2.-ANÁLISIS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN EL CONTEXTO DE LA INSTAURACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA (EN LOS ÚLTIMOS REGÍMENES DE GOBIERNO)**

( 2.1.-CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 2.2.-PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1956-1976; 2.3.-PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1976-1982; 2.4.-1982-1988 MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA (Miguel de la Madrid Hurtado); 2.5.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1988-1994); 2.6.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1995-2000); 2.7.-MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (2000-2006) )

### **2.1.-CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Dada la importancia para el tema que nos ocupa abordaremos el concepto de Administración Pública Federal, para lo cual, primeramente, por su jerarquía se transcribe lo que al respecto señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 90:

**“Artículo 90.-** La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.”

De este artículo se desprende que la Administración Pública Federal se divide en Centralizada y Paraestatal, es por ello, que haremos alusión a esto al tenor siguiente:

Las entidades que forman parte de la Administración Pública Central o Centralizada reciben la denominación de órganos administrativos.

Los órganos administrativos que forman parte de la Administración Pública Federal son las Secretarías de Estado; los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Actualmente la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal dispone, en su artículo 26, que para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo cuenta con las siguientes dependencias Administrativas:

Secretaría de Gobernación.

Secretaría de Relaciones Exteriores.

Secretaría de la Defensa Nacional.

Secretaría de Marina.

Secretaría de Seguridad Pública.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Secretaría de Desarrollo Social.

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Secretaría de Energía.

Secretaría de Economía.

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Secretaría de la Función Pública.

Secretaría de Educación Pública.

Secretaría de Salud.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Secretaría de la Reforma Agraria.

Secretaría de Turismo.

Consejería del Ejecutivo Federal.

Los organismos descentralizados se encuentran regulados por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal como por la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

De conformidad al tercer párrafo del artículo primero de la Ley Orgánica en cita son los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y fianzas y los fideicomisos, las que componen la administración pública paraestatal.

Los organismo descentralizados son entidades creadas, por ley, en el Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal; su principal distinción con los organismos desconcentrados es que tienen personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

El objeto que puede ocupar a un organismo descentralizado es aquel que de origen corresponde realizar al Estado; la Ley de las Entidades Paraestatales reconoce tres posibles objetos que puede tener las personas jurídicas que se constituyan como organismos descentralizados; entre los que se encuentran la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias; la prestación de un servicio público o social; o en su caso, la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Para la realización de su objeto, el organismo descentralizado cuenta tanto con autonomía técnica como con autonomía patrimonial para tomar las decisiones perentorias.

Los organismos descentralizados tienen un régimen jurídico especial, es decir, el Congreso de la Unión crea una norma o serie de normas aplicables de manera exclusiva a dichos entes, estas leyes le otorgan personalidad jurídica y en

consecuencia se vuelve responsable de las decisiones que asuma para la realización de su objeto.

No obstante su autonomía, las entidades descentralizadas se encuentran sometidas a las actividades de control y vigilancia de la Administración Pública Central.

Entre los organismos descentralizados podemos mencionar a la Compañía Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Mexicano del Seguro Social y al Banco de México.

Aunado a lo anterior, se menciona en esta numeral algunas definiciones básicas de la Administración Pública Federal que se consideran adecuadas para este trabajo:

El Gobierno se sirve de la Administración Pública Federal para realizar las funciones asignadas al Poder Ejecutivo de la Federación. La Administración Pública Federal, en consecuencia, sirve de soporte para asumir las responsabilidades designadas al Presidente de la República, quien se apoya para ello, directamente en las Secretarías y Dependencias del Estado. Al sistema de administración del Gobierno Federal se le denomina Administración Pública Federal, y opera a través de dependencias y entidades que dependen del poder ejecutivo.

Como cualquier sistema de administración, la Administración Pública Federal realiza procesos relacionados con la Planeación, la Organización, la Administración de Personal, Dirección y Control<sup>9</sup>.

Analicemos más a fondo lo que es la Administración Pública Federal.

**Definición etimológica.** Administración (del latín *administratio*), significa la acción de administrar.

**Definición constitucional.** Será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso. Distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación, que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos

---

<sup>9</sup> Muñoz, P. *Introducción a la Administración Pública México*. Editorial Fondo de Cultura Económica 1997.

Administrativos y definirá las bases generales de creación de las Entidades Paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación (artículo 90).

**Definición operativa.** Es la acción encausada a lograr los propósitos de la comunidad, que determina cómo se distribuye y ejerce la autoridad política y la económica. Esta acción compromete a las instituciones, autoridades, servidores y particulares a asumir y ejecutar las funciones, atribuciones o competencias propias del Estado, para satisfacer el interés general o comunitario<sup>10</sup>.

**Definición funcional.** Es un instrumento de acción del Estado, que dicta y aplica las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes para la conservación y fomento de los intereses públicos. Es un elemento estratégico para el desarrollo de la sociedad, que responde a un modelo que propicia los cambios políticos, económicos, sociales y culturales<sup>11</sup>.

Una vez plasmadas las definiciones, cabe señalar que en cada etapa evolutiva de la historia del país, se han creado nuevas funciones, órganos e instituciones, para sí estar en condiciones de ofrecer respuestas a las necesidades e inquietudes planteadas por la sociedad y sobre el multifacético orden económico mundial.

Específicamente, los últimos regímenes (Luis Echeverría Álvarez, José López Portillo, Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo Ponce de León, y Vicente Fox Quesada) quienes en realidad han sido los que más esfuerzos han realizado, para mejorar la función pública, a fin de adecuarla al cumplimiento de las tareas que en un número creciente ha venido desarrollando el aparato administrativo estatal; pero será en los últimos cuatro donde se aborde el tema del Servicio Civil de Carrera, objetivamente.

---

<sup>10</sup> Santofimio, J. Tratado de Derecho Administrativo 2002 y Muñoz, P. Introducción a la Administración Pública México 1997

<sup>11</sup> Muñoz, P. Introducción a la Administración Pública México 1997 y Amaro, R. Introducción a la Administración Pública 1993.

## **2.2.- PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1965-1976**

Señala Mandingo Moreno, “que en el periodo 1965-1976, específicamente en 1965, se crea la Comisión de Administración Pública (CAP), dentro de la Secretaría de la Presidencia. Esta Comisión se propuso estudiar sistemáticamente la organización y funcionamiento de la administración del Gobierno Federal en su conjunto a fin de sentar las bases para proceder en forma organizada a la separación de las deficiencias detectadas y a garantizar que su futuro crecimiento fuese más racional y ordenado; en su informe sobre el estado que guardaba la Administración Pública Federal, destacó la necesidad de depurar y actualizar el sistema de administración del servicio público y recalcando la importancia de establecer una política general acerca de las normas y criterios rectores de la relación del Estado con sus trabajadores, que abarcara todas las situaciones de ingreso, promociones, traslados, compensaciones, estímulos y desarrollo, de tal manera que la regulación de la relación laboral comprendía desde el ingreso del trabajador hasta su separación del servicio público “y abunda” el análisis y las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública dieron lugar a la elaboración de las bases para el Programa de reforma administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976.”

El informe de la Comisión de Administración Pública y las bases para el Programa de Reforma Administrativa coincidieron en la necesidad de contar con un órgano central normativo encargado de la gestión del personal público, para dar unidad y congruencia a las acciones del Ejecutivo Federal, en este material y con ello cortar el crecimiento desordenado y sin planeación del aparato burocrático que se había producido en las dependencias y entidades gubernamentales.

El diagnóstico contenido en las bases para el Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976 señalaba que los principales problemas que afrontaba la administración y desarrollo del personal, eran las siguientes:

I. Los objetivos de la Administración de personal no estaban definidos en forma clara y precisa y por lo tanto, se carecía de una política que comprendiera desde el ingreso de un trabajador hasta su separación del servicio.

II. Se carecía de un órgano normativo central que estableciera los lineamientos básicos conforme a los cuales se regularan las relaciones entre el Estado y sus servidores.

III. Las unidades de administración de personal se dedicaban fundamentalmente a funciones de trámite, sin posibilidades objetivas de establecer políticas globales en este campo y verificar su cumplimiento.

IV. La administración de personal público se encontraba encerrada en un círculo vicioso de baja productividad, insatisfacción y frustración, debido a la existencia de sistemas escalafonarios en los que la antigüedad y no la capacidad resultaba el factor más importante para ascender.

V. El catálogo de empleos por su carácter enunciativo y no descriptivo inducía más a la confusión que al orden.

Con el propósito de instrumentar los planteamientos del CAP. en 1972, se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, cuyas atribuciones están orientadas a mejorar la organización de los sistemas de administración del personal, procurar el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades políticas y establecer normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo.

Durante el periodo comprendido entre 1971 y 1976 se emprendieron valiosas tareas encaminadas a mejorar la gestión del personal público.

Es en 1975 cuando se adicionó el último párrafo del Artículo 35 que faculta a la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, escuchando a la FSTSE, para canalizar y someter a las autoridades correspondientes a los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos según las sumas en que éstas eran reorganizadas.

### **2.3.- PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA DEL PODER EJECUTIVO 1976-1982**

Este programa abarca aspectos de reorganización estructural y funcional de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, así como un programa para mejorar la administración y el desarrollo del personal al servicio del Estado.

Su objetivo total:

Establecer un sistema de administración y desarrollo de personal que al mismo tiempo que garantice los derechos de los trabajadores, propicie el ejercicio honesto y eficiente de sus funciones, para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del Gobierno Federal.

Este Programa ya señalaba la necesidad de capacitar a los trabajadores, señalando la capacitación como un requerimiento de la eficacia, a la vez que un medio de superación profesional y de realización de valores humanos.

En los gobiernos de los presidente Luis Echeverría Alvarez y José López Portillo hay más continuidades que rupturas. Ambos se preocuparon al igual que las administraciones públicas de los demás países de América Latina en los problemas de desarrollo. Bajo esta premisa, resultaba urgente organizar y manejar la Administración Pública en todas sus funciones: económica, política y social.

No todo sin embargo, resultaba criticable; estos dos regímenes y de manera sobresaliente el de José López Portillo, llevaron a cabo diversas acciones que posteriormente beneficiaron a las administraciones subsecuentes:<sup>12</sup>

1. Se realizó un esfuerzo extraordinario para conocer internamente a la Administración Pública (estructuras, funciones, personal, recursos materiales, etc.).

---

<sup>12</sup> Calderón R.J.M. Los Regímenes de los Presidentes L.E.A. J.L.P. M.M.H. C.S.G.: Continuidades y Rupturas en la Modernización de la Administración Pública y la Reforma del Estado en México. IAP Mimeo pp. 20,23,36,41,42,43,52.

2. Se inicio el ordenamiento de su estructura y funcionamiento para reformular las relaciones con la sociedad, a través de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, los planes nacionales y sectoriales, la política de presupuestos públicos, programas.

#### **2.4.- 1982-1988 MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA (Miguel de la Madrid Hurtado)**

El gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, aplicó una política orientada a transformar las bases de la acumulación capitalista imperante. Con ella, la reorientación de la economía hacia el mercado externo prevaleció –en su desarrollo y afirman, se produjo la liberación comercial–ingreso al GATT– la apertura total a la inversión extranjera. La privatización del sector paraestatal y la reestructuración productiva. Es inevitable señalar que es en los dos últimos rubros donde se observan las acciones que sobre política laboral se llevaron a cabo, abaratamiento del precio de la fuerza de trabajo y fomento de la incorporación de la mujer a las actividades económicas con objeto de amortiguar los efectos de la pauperización salarial sobre los trabajadores.

En materia de política salarial, se dio lo siguiente:

1. Los salarios de los trabajadores del sector central y de las paraestatales se homologaron con el mínimo, ya fuerza por medio del tabulador general o por medio de los convenios departamentales, trasladando la acción sindical por revisión salarial a la lucha por la retabulación y la homologación, hecho que desarticuló a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, transformándolas de fuerzas unitarias a fuerzas disgregadas por delegación, sección, departamento, categoría, nivel, con la política salarial de empleo, el Estado se propuso alcanzar tres objetivos:<sup>13</sup>

**A.** Contener el incremento del desempleo abierto, custodiar los conflictos con origen en éste y aumentar la eficiencia y la productividad (Servicio Civil de Carrera), para tal fin se diseñaron y aplicaron de empleo: Programa de empleo de emergencia de

---

<sup>13</sup> Moreno R.R. El Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ediciones INAP 1981, México p. 9,16,17,19,22,23,24.

1983, Programas reguladores de empleo 1984-1985, aunque estos programas sólo fueron paliativos no resolutivos.

**B.** Reorganizar la estructura ocupacional y las relaciones laborales en el sector central. El proceso duro tres años, el 6 de febrero de 1985 se anunció la cancelación de plazas de confianza, afectando cerca de 80,000 plazas. En julio del mismo año con la desaparición de un número importante de Subsecretarías, Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y reducción de puestos de asesoría se suprimían otras 27,000 plazas de confianza y se reubicaron 23,000 puestos de base, más tarde seguirían los programas, jubilación, pensionarios y de renuncias voluntarias para reducir el gasto público, para reorganizar la administración estatal y para hacer eficiente la fuerza de trabajo.

Se pensaba así mismo que esta política de empleo funcionaría como medida de presión contra los sindicatos y como procedimiento de rediseño de la organización laboral para descentralizar y desconcentrar la fuerza sindical asentada en el Distrito Federal o a disgregarla en las delegaciones, si es que no podía ser expulsada de ese territorio.

**C.** Sanear las finanzas del Estado, reprivatizar o reconvertir implementando los despidos masivos al aplicarse el 1986-1988 el nuevo catálogo de puestos y el nuevo tabulador, se generalizaron los despidos del personal. Era la etapa de la regularización de puestos al programa pensionatorio y el programa de renuncias voluntarias.

Por otro lado si la política laboral en el sector educativo también dejo de sentir su “dureza”, específicamente se sintió gravemente en la reducción del financiamiento, se lleva a cabo un proceso de retabulación para establecer nacionalmente similares niveles de contención salarial y de prestaciones, se intentó la generalización de la Ley del Servicio Civil que afectaría derechos laborales y socavaría a los sindicatos, se insiste en arrojar a las burocracias administrativas. Una cláusula de exclusividad en la contratación a través de un estatuto de personal académico, impidiendo se establezca el concurso de oposición como única vía de la selección de este personal y evitando que los sindicatos jueguen un papel fiscalizador de este proceso.

## **2.5.- MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1988-1994)**

El presidente Salinas puso en marcha tres grandes procesos de modernización (económica, política y social) que dieron origen a la reforma del Estado.

El impacto global de estas modernizaciones iniciadas desde el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado, es lo que permitió afrontar que la Revolución Mexicana entro a una tercera fase, la de modernización, misma que en el periodo de Carlos Salinas de Gortari. Las tareas básicas de la modernización administrativa se llevaron a cabo en la Dirección General del Servicio Civil, sufriendo dos modificaciones con el Anterior Sexenio (MMH):

1. La administración y el desarrollo del personal para el Servicio Civil de Carrera.
2. Las medidas de transformación de la administración pública a niveles global, sectorial e institucional en un marco de eficiencia y productividad.

Corresponde para un mejor análisis de ese sexenio y de acuerdo al objetivo de mi trabajo, conocer las funciones fundamentales de esta deducción refiriéndose a los aspectos de política salarial, establecimiento del Servicio Civil de Carrera: normatividad para puestos, tabuladores y prestaciones de la Administración Pública y dictaminación sobre estructuras ocupacionales.

Por otra parte, sus actividades se efectúan en el nivel central y en la decisión sectorizada de la Administración Pública Paraestatal, en el marco de los proyectos de descentralización y desconcentración de los objetivos estratégicos de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal.

Un resultado práctico importante de esta dirección era el de agrupar a la Administración Pública Centralizada en 508 unidades y la elaboración de un catálogo general de puestos del Gobierno Federal, dividió en 7 grupos, 82 ramas y 657 puestos.

La administración administrativa o reforma del Estado: se infiere una dirección del cambio a partir de las medidas de racionalización del tamaño y funciones de la administración pública: que apuntan en varios sentidos.

Reestructuración de estructuras orgánicas y ocupacionales, compatibilización de empleos, optimización de estructuras administrativas existentes, descentralización, reubicación, reasignación, traslado y permuta de personal, revisión de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, reestructuración y actualización de los catálogos de puestos y de los manuales de sueldos y prestaciones, elección de los niveles de eficiencia y productividad de los servidores públicos a través de la reestructuración organizacional de programas de capacitación, premio y estímulos; aumentos salariales y de prestaciones, la conformación tendencial de un Servicio Civil de Carrera en el mediano y largo plazo, a través de la reestructuración de personal y la conformación de burocracias paralelas (con personal de confianza y con carácter de eventual), para dar respuesta a las necesidades de emergencia.

Cuestión de aplicabilidad y funcionalidad, desde diversas ópticas, son factores digno de tomarse en cuenta dentro de la modernización.

## **2.6.- MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (1995-2000)**

También podemos señalar lo expuesto también en el Plan Nacional de Desarrollo de 1995-2000, el cual como documento instrumentado para normar de forma obligatoria los programas institucionales y sectoriales del Ejecutivo Federal, en el que se expone entre otras, las estrategias y acciones para profundizar en la reforma de gobierno y en la modernización de la Administración Pública.

Se ha considerado, consolidar un régimen de convivencia social mediante un Estado de derecho y un país de leyes, "en donde la plena eficacia de las normas aplicables a particulares y a gobernantes, la seguridad de personas y bienes y el pleno ejercicio de los derechos y libertades se encuentren garantizados por los órganos de Estado, en una sociedad crecientemente compleja", como se establece en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

Por lo anterior, considero que sitúa como un propósito la creación de condiciones legales, institucionales, administrativas y de comportamiento ético de los servidores públicos abocados a la función de seguridad pública, estableciendo como línea de acción el promover la consolidación del proceso permanente de profesionalización de los recursos humanos de la seguridad pública, con el objeto de establecer los niveles mínimos de calidad y eficiencia.

Esto nos permite avanzar en una reforma del órgano gubernamental gobierno y de la función pública para que ésta sea ejercida con transparencia y con estricta vigilancia en lo que respecta a la normatividad así como el uso honesto y eficiente de los recursos la Administración Pública juega un papel esencial.

En este contexto, el mismo plan señala lo siguiente "una Administración Pública accesible, moderna y eficiente es un reclamo de la población, un imperativo para coadyuvar al incremento de la productividad global de la economía y una exigencia del avance democrático...asimismo, se requiere fomentar la dignidad y profesionalización de la función pública y proveer al servidor público de los medios e instrumentos necesarios para aprovechar su capacidad productiva y creativa en el servicio a la sociedad".

Se puede decir que en México se han sentado las bases de forma normativa para la implementación del Servicio Civil de Carrera y en lo específico como lo que señalado el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "B", detalla:

"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 México en algunas dependencias a nivel federal se han realizado bajo diversos enfoques y con distintos alcances procesos para la profesionalización del servicio público a fin de adaptarse a las nuevas realidades; sin embargo estos esfuerzos no han sido de manera integral, sino se han venido realizando en forma parcial, en diversas dependencias de la administración pública federal.

De las experiencias institucionales más representativas en la Administración Pública Federal, se puede hacer referencia a las siguientes:

1. Servicio Exterior de la Secretaría de Relaciones Exteriores;
2. Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral (IFE);
3. Sistema de Especialistas en Hidráulica de la Comisión Nacional del Agua (CNA);
4. Servicio Profesional Agrario de la Secretaría de la Reforma Agraria;
5. Sistema de Profesionalización del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI);
6. Servicio de Administración Tributaria (SAT);
7. Servicio Civil de Carrera del Ministerio Público de la Federación;
8. El Programa de Carrera Magisterial de la Secretaría de Educación Pública; y
9. Los procesos de selección para ocupar cargos de director general a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

Cada uno de estos programas, cuentan con sus estatutos de ingreso, promoción y permanencia así como los reglamentos y tipos de convocatoria.

Para poder establecer de alguna manera más clara y específica, en relación además a las características comunes que existen entre algunas de las dependencias a nivel

federal y que de alguna manera gozan de autonomía respecto al Gobierno Federal, el siguiente cuadro puede ejemplificar lo que decimos:

<b>Institución</b>	<b>Servicio de Carrera</b>
Comisión Nacional del Agua	Sistema de especialistas en hidráulica
Instituto Federal Electoral	Servicio Profesional Electoral
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.	Sistema Integral de Profesionalización
Procuraduría Agraria.	Servicio Profesional Agrario
Procuraduría General de la República	Carrera del Agente del Ministerio Público Federal
Secretaría de Educación Pública	Carrera Magisterial
Secretaría de Relaciones Exteriores	Servicio Exterior Mexicano
Sistema de Administración Tributaria (Secretaría de Hacienda y Crédito Público).	Servicio Fiscal de Carrera

Fuente: Creación propia, acorde a la información recabada.

En un balance de resultados se puede destacar que las acciones que han desarrollado las instituciones a nivel federal expuestas anteriormente, nos permitía suponer que instituir el Servicio Civil de Carrera en el país era un aspecto que podía abordarse como un paso en un futuro inmediato como indispensable, pero al tiempo de su construcción se debería de resolver las condiciones que implican su instrumentación, ya que en las instituciones que operan el sistema en el país, ofrece alternativas para mejorar la productividad y la calidad en la prestación del servicio público.

Sin embargo, por el tiempo que tenía operando el Servicio Civil de Carrera en México, hasta esa fecha no existen un estudios científicos que contara de forma explícita y cuantitativa los resultados de su implementación en oficinas de gobierno a nivel federal, ya que sólo se contaba con las bases para su implementación, y habría que conocer los

resultados de eficiencia y eficacia en los procesos de selección de personal, así como su rendimiento y permanencia en los puestos para poder establecer una medida que calificara al Servicio Civil de Carrera como una política exitosa.

En el caso mexicano, aún quedan por resolver lo que podemos considerar como sistema ya que el término profesionalización, nos conduce necesariamente a pensar en la capacitación de los servidores públicos, en su ética profesional, en su forma de proceder hacia con los ciudadanos, la calidad de servicio y atención que ofrecen y en la evaluación de resultados mediante sus gestiones frente al cargo y el cumplimiento de metas y objetivos.

## **2.7.- MODERNIZACIÓN Y REFORMA DEL ESTADO (2000-2006)**

Cabe destacar que el Servicio Civil de Carrera no es otra cosa que la profesionalización de la Administración Pública, sustentada en principios generales de mérito, igualdad de oportunidades, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia. El Diario Oficial de la Federación publicó el 10 de abril de 2003 el decreto presidencial por medio del cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público y se adiciona la Ley de Planeación. El fin de la creación de normatividad que regule el Servicio Profesional de Carrera, pretende establecer las bases de la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema, mecanismo que debe garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función, según lo establecido en la legislación que la aprobó.

Por lo anterior es posible pensar que se pretende que los cargos públicos dejen de ser patrimonio de grupos políticos que han considerado estos espacios como una propiedad, donde designan a sus ocupantes sin ninguna justificación profesional (perfiles), sino por amistad, parentesco, compromiso e intercambio de favores. En México el control político ha sido tan excesivo que se sujetaba la voluntad popular a los intereses partidistas, situación que minaba en la eficiencia administrativa.

El presidente de México, Vicente Fox Quezada, declaró cuando se creó el Servicio Civil de Carrera para la Administración Pública Federal, en el 2003, que la Ley del Servicio Civil de Carrera constituyó uno de los compromisos de su campaña y que es de los cambios significativos que había ofrecido al país. "Significa que ahora habrá una evaluación permanente del desempeño de cada uno de los funcionarios públicos para que a través de los méritos y el resultado de su propio esfuerzo puedan tener las promociones, mejorar su ingreso, crecer como personas y beneficiar en mayor medida a sus familias".

Al asegurar la eficacia de los servicios de atención al público, al promover el desarrollo profesional del personal, mediante procesos de capacitación y evaluación orientados a fortalecer las funciones que realiza, esta iniciativa prevé la permanencia de los trabajadores, acorde a los resultados de desempeño y abre la posibilidad de que éstos hagan carrera en la institución. Busca asegurar el dominio de los contenidos del trabajo que realiza el servidor público, así como ofrecer mayor certidumbre en relación a las expectativas de vida laboral.

El sistema pretende reconocer la vocación, entrega, capacidad, experiencia y compromiso de los servidores públicos, pues aboca al servicio público como una carrera que debe beneficiar tanto a quien la realiza como a las instituciones donde presta sus servicios profesionales.

Finalmente podemos decir que a pesar de los no pocos intentos fallidos o fracasos en el establecimiento del Servicio Civil de Carrera en México, éste no ha logrado consolidarse debido a diversos factores que se han conjugado para inhibir el impulso a una alta profesionalización de la Administración Pública, y que aún con todo y normatividad vigente sigue siendo una asignatura pendiente de implementación y evaluación de esta política.

### **3.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS VERTIDOS POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN EN EL DEBATE DEL DICTAMEN DEL PROYECTO DE LA REFERIDA LEY. (OBJETIVOS DE LA LEY)**

De las Comisiones Unidas de Gobernación; y de Estudios Legislativos, el que contiene proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación.

Comisiones Unidas de Gobernación y Estudios Legislativos Honorable Asamblea:

A las Comisiones Unidas de Gobernación y de Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, fue turnada para su estudio y dictamen, la minuta con proyecto de Decreto de Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y adiciones a la Ley de Planeación.

De conformidad con lo enunciado en los Artículos 72 inciso e) Constitucional, 86, 89 y 94 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como los numerales 57, 60, 63, 87 y 88 del Reglamento del propio Congreso, se procedió al análisis de la mencionada Minuta, presentado a la consideración de esta H. Asamblea, el siguiente:

#### **DICTAMEN**

Las Comisiones Unidas se abocaron al examen de la Minuta descrita, al tenor de los siguientes antecedentes y consideraciones:

## **ANTECEDENTES**

**A.-** En sesión celebrada el día 24 de octubre de 2000, el Sen. Carlos Rojas Gutiérrez, a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó iniciativa con Proyecto de Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

**B.-** En sesión de 30 de abril de 2002 el Sen. César Jáuregui Robles del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional presentó Iniciativa con proyecto de decreto de Ley Federal del Servicio Público Profesional y reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley de Planeación y Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

**C.-** En fecha 24 de octubre de 2002 el pleno del Senado aprobó el dictamen resultante del análisis de los referidos proyectos, remitiendo la Minuta a la H. Cámara de Diputados.

**D.-** La Colegisladora dictaminó procedente la modificación de la Minuta, misma que fue recibida en sesión del día 27 de marzo de 2003 en esta Cámara, siendo turnada a las Comisiones Unidas de Gobernación y Estudios Legislativos a efecto de formular el presente dictamen.

## **CONSIDERACIONES**

La Minuta sometida a nuestro estudio definitivo, confirma el gran interés por la instauración de un Servicio Profesional de Carrera que opere en el ámbito de la Administración Pública Federal.

Más que un acto de creación de un nuevo órgano de gobierno, los legisladores nos hemos abocado a contribuir, mediante un Sistema de Servicio Profesional de Carrera, al establecimiento de una Administración Pública eficiente y atenta a cumplir con el fin último del servicio público: responder a las demandas.

Los principios rectores del sistema: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito, son garantía de que el desarrollo de las actividades se llevará a cabo de manera profesional y por tanto, generarán resultados positivos en el ejercicio de la función pública.

En este sentido, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece requisitos para el ingreso, permanencia y promoción en el servicio, por medio de evaluaciones objetivas que aseguren el respeto a la igualdad de oportunidades. De manera expresa se prohíbe cualquier acto de discriminación en razón de género, edad, capacidades diferentes, preferencias, condiciones de salud, estado civil, religión, origen étnico o condición social.

Los procedimientos que conforman el Sistema, tienen como respaldo una formación continua, donde el desempeño es apoyado por una capacitación permanente que permitirá la mejora constante de los servidores públicos.

Estos elementos proporcionan una garantía de calidad que permite atraer, retener y formar a los mejores profesionales del país. Contar con estos recursos, sin duda, se reflejará en la actualización, simplificación y modernización de la Administración Central, así como en la transparencia de sus actividades.

La estructura del Sistema es completa y equilibrada, el cual depende del titular del Poder Ejecutivo Federal, siendo la Secretaría de la Función Pública la entidad directriz. La operación se llevará a cabo por cada una de las dependencias, al considerar las particularidades de cada sector.

El sistema operará de manera descentralizada, flexible y gradual, mediante siete subsistemas: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación; y Control y Evaluación.

Los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección y el Consejo Consultivo del Sistema son figuras adecuadas que le dan mayor certidumbre al Servicio Profesional de

Carrera. Los Comités tendrán participación en los procesos de planeación y formulación de estrategias, además de ser también pieza fundamental en los procesos de selección. El Consejo, por su parte, cumplirá funciones de consulta y recomendación.

El establecimiento, con claridad, de los derechos y obligaciones de los servidores profesionales de carrera, garantiza mayor certidumbre tanto para los funcionarios como para la Administración, dado que el cabal apego a estos lineamientos coadyuvan a su permanencia en el servicio. Este es el caso de la obligación de excusarse en asuntos donde pueda presentarse conflicto de intereses y la prohibición de ser removido de su cargo por razones políticas o por causas no previstas legalmente.

Las reformas y adiciones a las Leyes Orgánica de la Administración Pública Federal, de Planeación, y de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, complementan el objetivo de consolidar un nuevo concepto de la función pública. Estas modificaciones al marco jurídico contenidas en los artículos Segundo, Tercero y Cuarto del proyecto de Decreto proporcionan las bases legales necesarias para la adecuada operación del Servicio Profesional de Carrera.

Esta nueva Ley y el conjunto de reformas que la acompañan, permitirán concretar una institución sólida, confiable, honesta, transparente y de alta calidad. De igual forma, dotará a la Administración Pública, independientemente del partido que emane, de un cuerpo eficaz de servidores públicos y garantizará la continuidad en la operación de los programas de Gobierno. Estos servidores, al ser portadores de los conocimientos técnicos necesarios y encontrarse ubicados en el cargo de acuerdo a su perfil y capacidad, serán una valiosa aportación a la consolidación del sistema democrático.

### **DE LAS MODIFICACIONES CONTENIDAS EN LA MINUTA**

Una vez analizadas las modificaciones introducidas por la H. Cámara de Diputados, estas Comisiones Unidas consideran lo siguiente:

1. Respecto de la propuesta de Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, incluida en el Artículo Primero del proyecto de Decreto,

resulta acertada la modificación consistente en aclarar la causal de separación contenida en la fracción IV del Artículo 60 para establecer que el nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por “incumplimiento reiterado e injustificado” de las obligaciones que la Ley le asigna, quedando subsistente la facultad de la Secretaría de la Función Pública de valorar esta circunstancia, con respeto a la garantía de audiencia del servidor público.

2. Resulta pertinente precisar en la redacción de la fracción VII del mismo Artículo, que otra causa de separación se concretará cuando el resultado de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera “sea deficiente”, en los términos que señale el Reglamento. La reforma propuesta por la H. Cámara de Diputados da claridad a la norma al evitar ambigüedades que se encontraban en el texto original.

3. La revisión del Artículo Primero Transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal es necesaria, en virtud de que la fecha prevista para la entrada en vigor de la Ley —1° de enero de 2003— ha quedado desfasada. En ese sentido, es aceptable que se haya considerado un plazo de 180 días para la iniciación de la vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

4. Con la misma finalidad de que las normas sean suficientemente comprensibles, se adecuó el Artículo Segundo Transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para especificar que su Reglamento deberá emitirse por la autoridad competente. Asimismo, se asume el contenido del tercer párrafo agregado al Artículo Tercero Transitorio el cual, debido a las circunstancias de inicio de operaciones del Sistema, delimita los tiempos en que los servidores públicos de confianza podrán optar por participar en el Servicio Profesional de Carrera, al reunir los requisitos y seguir los procedimientos necesarios.

5. Se realizaron modificaciones menores en lo relativo a las reformas y adiciones a diversas leyes, contenidas en los Artículos Segundo, Tercero y Cuarto del Proyecto de Decreto, con la finalidad de que no exista lugar a dudas respecto a las fracciones

que no se reforman, por lo que se señalan expresamente las fracciones que permanecen sin cambio.

6. En cuanto a las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, estimamos conveniente la modificación que hizo la Colegisladora de la fracción XXVI del Artículo 37. Estas Comisiones Dictaminadoras consideran adecuado establecer que la Secretaría de la Función Pública promoverá las políticas necesarias para incorporar el uso de recursos tecnológicos de información y comunicaciones disponibles en la Administración Pública para proporcionar servicios e información gubernamental, conocidos como gobierno electrónico. Igualmente, se establece con claridad la entrada en vigor de estas modificaciones.

Estas Comisiones consideran que el conjunto de modificaciones anteriormente detalladas respetan el espíritu y los razonamientos que llevaron al pleno de la Cámara de Senadores a votar favorablemente la creación del sistema de Servicio Profesional de Carrera. Las reformas expresadas por la Colegisladora enriquecen y dan precisión a los contenidos propuestos de manera inicial por esta Cámara.

Una vez analizada la Minuta aludida y de acuerdo a los argumentos mencionados, las Comisiones Unidas de Gobernación y de Estudios Legislativos, se permiten someter a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Senadores.

#### **4.-CONCEPTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

Referirnos al Servicio Civil de Carrera representa por un lado, la adopción de un mejor sistema de administración de personal en el servicio público, pero también, por el otro, el dar respuesta a la necesidad cualitativa de contar con mayores elementos de modernización y eficiencia de la Administración Pública, diversos autores se refieren a estas actividades con diferentes denominaciones como: servicio profesional de carrera, servicio público de carrera, profesionalización del servicio público, profesionalización de cuadros, profesionalización de la gestión pública, profesionalización de servidores públicos, servicio público de carrera, servicio público profesional.

En 1984, la Secretaría de Programación y Presupuesto, mediante su Dirección de Servicio Civil, definió el concepto como: "La racionalización de todos los procesos de administración de personal al servicio del Estado, llevados a rango de Ley a fin de garantizar la vigilancia y aplicación permanente, con el objetivo de propiciar y fomentar en los trabajadores la realización de una auténtica carrera como servidores públicos".

Una definición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual lo define como: "El cuerpo apolítico, permanente, de funcionarios que forma la espina dorsal de una administración dada. Los elementos de un sistema civil son: una Ley básica de administración de personal de servicio civil; y un organismo responsable de su aplicación".

Algunos especialistas en la materia que fueron consultados, señalan que la importancia de contar actualmente con un Servicio Civil radica en la necesidad de lograr "la permanencia de la acción administrativa, que permita la cohesión interna del Estado, suficiente para garantizar el progreso..."(Diccionario de Política y Administración Pública) a fin de que el grupo que asciende al poder ubique en los puestos públicos a quienes cumplen con la calificación suficiente para ocuparlos.

Otros expertos y teóricos en la materia, dicen respecto al Servicio Civil de Carrera que es: "El conjunto de normas legales, de políticas y procedimientos administrativos,

basados en las técnicas de administración de personal más conocidas para manejar los recursos humanos de la Administración Pública.

Por las definiciones expuestas se puede considerar que aceptan de forma implícita la existencia de un órgano encargado de establecer jurídicamente las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos a través de técnicas idóneas, las cuales deberán comprender las especificaciones para los procesos relativos al reclutamiento y contratación, la inducción, el adiestramiento y capacitación constante, el sistema de méritos o escalafonario, así como la garantía de un retiro digno. Esto con el fin de profesionalizar al personal de las instituciones gubernamentales y lograr que el funcionamiento de éstas sea eficaz y eficiente que conduzcan a la satisfacción de necesidades administrativas y sociales que exige la ciudadanía.

Para este estudio, vamos a entender al Servicio Profesional de Carrera como: La racionalización de todos los procesos de administración de personal al servicio del Estado, llevados a rango de ley a fin de garantizar su vigencia y aplicación permanente con el propósito de propiciar y fomentar en los trabajadores la realización de una auténtica carrera como servidores públicos.

Ahora bien, si entendemos por carrera administrativa o Servicio Civil, sin acudir a las excelencias teóricas, como aquella situación en que los puestos de trabajo están entregados a profesionales cuya carrera y labores están dedicados al trabajo administrativo, en consecuencia son motivo de derechos, posibilidades de ascenso y prestaciones de manera general, la carrera administrativa se funda en tres características: la estabilidad, el escalafón y el mérito.

En resumen, la profesionalización de los servidores públicos favorece el óptimo desarrollo del aparato gubernamental, al tiempo que trae consigo un beneficio social, al propiciar el mejoramiento administrativo y la prestación eficaz y eficiente del servicio público, lo cual genera confianza.

## **5.-INSTRUMENTOS JURÍDICOS RELACIONADOS CON LA LEY DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

Por su parte los instrumentos jurídicos relacionados con el Servicio Profesional de Carrera son los siguientes:

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**1.- Artículo 5.-** Determina a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

**2.-Artículo 123.-** Establece que 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.

**3.-**El artículo 123, en su apartado “B”, detalla:

**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.

**IX.-** Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

**XIV.-** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

4.-El Artículo 123, en su apartado "A", detalla:

**XIII.-** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Esta Ley reglamenta los derechos consignados en el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, además de que regula lo relacionado con los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias y entidades. La organización colectiva de los trabajadores, las condiciones generales de trabajo, los riesgos profesionales y enfermedades no profesionales, así como capacitación de los trabajadores.
- c) Ley Federal del Trabajo.- Esta ley es aplicable supletoriamente.
- d) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.- En este ordenamiento se garantiza la seguridad social del trabajador en una forma integral, que comprende desde el ingreso al servicio hasta el periodo post-empleo mediante la pensión activa, que es el concepto moderno de seguridad social.
- e) Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.- Con esta base jurídica se consignan los diversos tipos de responsabilidades que pueden originar la mala actuación de todo servidor.
- f) Ley de premios, estímulos y recompensas civiles.- Ésta establece los premios y estímulos que el gobierno otorga a los servidores públicos, que se hacen acreedores a los mismos por una destacada actuación en el servicio público, constituye uno de los elementos que permiten motivar una mayor responsabilidad y eficiencia en el servicio.

- g) Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría.- Ésta reglamenta en materia de programación, presupuesto, aprobación, ejercicio, contabilidad, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales. En lo que nos ocupa sobre la integración del presupuesto de servicios personales, correspondiente a las remuneraciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades.
- h) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF).- Establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal. Determinando el ejercicio de las atribuciones para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo Federal.
- i) Ley de Planeación.- Las normas y principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la Planeación Nacional del Desarrollo y encausar, en función de ésta, las actividades de la Administración Pública Federal.
- j) Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación.- Establece los principios rectores del ejercicio, el control y evaluación del gasto público federal. En lo que nos ocupa el capítulo de servicios personales en la Administración Pública Federal.
- k) Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado el seis de septiembre de 2007.
- l) Acuerdo por el que se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.- El cual tiene por objeto establecer las disposiciones generales para regular las remuneraciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

- m) Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría.- Establece los principios rectores sobre los movimientos por creación, modificación, cancelación o cualquier afectación a las plazas, remuneraciones o al presupuesto de servicios personales. La estimación de recursos que se prevean para dar cumplimiento a las leyes laborales y las que prevean el establecimiento y la operación de servicios profesionales de carrera, así como para atender otras medidas económicas de índole laboral.
- n).- Norma para la Descripción, Perfil y Valuación de Puestos publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 2005.
- o).- Norma para la capacitación de los servidores públicos, así como su Anexo. (Diario Oficial. Lunes 2 de mayo de 2005)
- p).- Oficio Circular por el que se establecen los criterios de carácter obligatorio que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal y sus órganos desconcentrados sobre la vigencia de los resultados de la evaluación de las capacidades de los aspirantes a ocupar un puesto en el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada.
- q).- Oficio Circular mediante el cual se solicita a los Titulares de las Áreas de Recursos Humanos en las dependencias y órganos administrativos desconcentrados de la Administración Pública Federal, la validación del código y denominación del puesto en relación con el servidor público que lo ocupa.
- r).- Oficio Circular No. SSFP/USPRH/408/ 015 /2005.- Se comunican las condiciones necesarias para que pueda aplicarse el procedimiento que se señala a continuación, para que servidores públicos puedan seguir ocupando puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera que deban ser modificados, sin que se consideren vacantes a ser concursadas.

- s).- Oficio Circular No. SSFP/ 412.1/001.- Con el propósito de facilitar el cumplimiento de la Norma para la Descripción, Perfil y Valuación de Puestos publicada en el Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 2005, en relación a los puestos vacantes se informa a las dependencias y órganos administrativos desconcentrados sujetos al Sistema del Servicio Profesional de Carrera
  
- t).- Guía metodológica para la descripción, evaluación y certificación de capacidades técnicas.

## **IV.- PROBLEMÁTICA.**

Se sostiene, para que opere debidamente la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, sin que haya impedimento legal alguno, se requiere, realizar una reingeniería en los instrumentos normativos en servicios personales aplicables al caso, elaborados por el poder ejecutivo a través de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, y en casos específicos se autorizan por el Congreso de la Unión, así mismo, se modifique la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se lleve a cabo una estricta vigilancia de la aplicación de la Ley del tema.

Lo anterior, se afirma en virtud de que existe un evidente conflicto jurídico con los instrumentos normativos arriba citados, toda vez que, ( Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2008, Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, Acuerdo por el que se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, Tabuladores de Sueldos, entre otras,) en la clasificación del personal de base y confianza que de ellos se desprende, no está acorde con lo establecido en los Artículos 5, 6, 7 y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que se realiza en forma arbitraria y a conveniencia de intereses económicos, administrativos, políticos y hasta personales.

Aunado a lo anterior, existe una evidente contradicción entre los Artículos 53 y 60 fracciones IV, VI y VII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con Artículo 47 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, como más adelante se verá; de ahí que de no hacer reformas, el Estado estará sujeto a que los trabajadores que fuesen cesados al margen de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, e interpusieran sus respectivas demandas, y ante la reseñada contradicción, en caso de ser procedentes sus acciones,

conllevaría a que fuesen reinstalados pese a no cumplir con el perfil, los principios, valores, actitudes que pretende la Ley en análisis.

Pero de nada servirá toda las reingeniería y modificaciones propuestas sino existe un estricto apego a la ley y se sigue actuando como hasta le fecha, esto es, buscando los intereses políticos y personales de unos cuantos sin importarles el bien común y su actuar va en contra de los fines de la propia Ley en cuestión.

## **V.-DESARROLLO DE LA PROBLEMÁTICA.**

### **1.-SERVIDORES PÚBLICOS A LOS QUE SE LES APLICA LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**

(1.1.- CONCEPTO DE SERVIDOR PÚBLICO; 1.2.- ARTÍCULO 5 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 1.3.-DEPENDENCIAS A LAS QUE LES APLICA LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL)

#### **1.1.-CONCEPTO DE SERVIDOR PÚBLICO**

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos el concepto de servidor público, en el artículo 108, se resalta al servidor público, a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y , en general, a toda persona que desempeñe un empleo o cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como, a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones. Es decir que, el concepto integra a los funcionarios y empleados de todos los niveles al servicio del Estado.

Los Servidores Públicos por definición, son personas que prestan servicios al estado, como empleados o trabajadores del mismo y de sus entidades descentralizadas, como miembros de la fuerza pública, o en cualquier otra condición que ante la ley les dé tal carácter. Todo Servidor Público está al servicio del estado y de la comunidad y debe ejercer funciones en la formas prevista por la Constitución, la ley o el reglamento, estando su responsabilidad y la manera de hacerla efectiva determinadas por la ley.

Así las cosas, y sin importar la forma o manera en que se encuentre vinculado ese Servidor Público, deben asistirlo compromisos mayores consigo mismo, la comunidad, la institución a la que presta sus servicios y por ende con el Estado, lo que importa y le impone por encima de cualquier circunstancia, lealtad, entrega, vocación, sacrificio, capacidad, disciplina, honorabilidad, voluntad y honradez, entre otras muchas

consideraciones y convicciones, mismas que debe ofrecer en beneficio que no en detrimento de las instituciones, la ciudadanía y el Estado.

La mayoría de los países define como servidores públicos a quienes se desempeñan en el Poder Judicial, junto con los integrantes de la administración pública y los empleados administrativos del Poder Legislativo. Comparten con ellos las mismas normas laborales, la misma protección social y los mismos derechos de sindicalización. En suma: quienes se desempeñan en la administración de justicia, igual que los trabajadores de la administración gubernamental y los diplomáticos, son servidores públicos y su desempeño profesional se denomina también carrera administrativa.

## **1.2.-ARTÍCULO 5 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

En principio, debe decirse que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su artículo 5 establece:

**ARTÍCULO 5.-** El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director General;
- b) Director de Área;
- c) Subdirector de Área;
- d) Jefe de Departamento, y
- e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé....

Ahora bien es importante comentar, que de dicho artículo se desprende el personal que le es aplicable la Ley arriba citada y como se puede observar considera sólo al personal de enlace y de mando medio, excluyendo de ésta al personal operativo ( de base y confianza) y al de mando superior.

### **1.3.-DEPENDENCIAS A LAS QUE LES APLICA LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Es importante señalar que, como indicamos en el numeral inmediato anterior, no a todos los servidores públicos de la Administración Pública Federal les aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, siendo que es exclusiva para la Administración Pública Centralizada y de esta, a su vez se excluye a Dependencias y Departamentos Administrativos (Presidencia, Secretarías de Relaciones Exteriores, Defensa, Marina, Seguridad Pública, Procuraduría General de la Republica, gobierno del Distrito Federal) y determinado tipo de personal según su nivel salarial y jerárquico, como se puede constatar en los artículos 1° y 8° de la ley en cita, que para tal efecto se transcriben:

**ARTICULO 1.** La presente ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de servicio profesional de carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Las Entidades del Sector Paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente ley.

**ARTICULO 8.** El sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de secretarios de despacho, jefes de departamento administrativo, subsecretarios, oficiales

mayores, jefe o titular de unidad y cargos homólogos; los miembros de las fuerzas armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del servicio exterior mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

(Reformado por decreto publicado en el diario oficial de la federación el 01 de septiembre de 2005)

## **2.-TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

( 2.1.-ARTÍCULOS 5º, 6º, 7º Y 20 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; 2.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA BUROCRATICO; 2.3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE BUROCRATICO)

### **2.1.-ARTÍCULOS 5º, 6º, 7º Y 20 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Por su parte, los artículos 5, 6, 7 y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan:

**ARTÍCULO 5o.-** 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 alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

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

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

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

**d).**-Auditoria: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoria.

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

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

**g).**-Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

**h).**- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

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

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

**k).**- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

I).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

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

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

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

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

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

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

V.- (DEROGADA)

**ARTÍCULO 6o.-** Son trabajadores de base:

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

**ARTÍCULO 7o.-** Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

**ARTÍCULO 20.-** Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

Por la importancia que tiene la clasificación de trabajador de confianza y base para el presente trabajo, se formulará un concepto de estos, no sin antes mencionar, que dicho concepto se elabora de una manera muy personal, dado al poco estudio de los doctrinarios en el derecho laboral burocrático, pero para ello, se toma como referencia la doctrina y claro está en los artículos que se transcribieron.

Cabe mencionar, que el derecho laboral burocrático es una de las pocas ramas del derecho cuyo estudio por la doctrina ha sido abordado en escasas ocasiones, lo que ha causado grandes problemas en su aplicación por la Administración Pública y por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el momento de resolver las litis que se le plantean.

Aunado a lo anterior, las relaciones laborales dentro de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se rigen por el Apartado B, Sin embargo, las empresas paraestatales y otros organismos públicos se rigen, en algunos casos, por la Ley Federal del Trabajo (LFT), y en otros por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), sin que exista un criterio uniforme que determine en qué régimen se inscriben. Además, la Constitución otorga a las fuerzas armadas, a las instituciones policiales y a los agentes del Ministerio Público la facultad para regirse por sus propias leyes.

En cuanto a la conformación de la burocracia, la LFTSE distingue dos tipos de trabajadores: de base y de confianza. Sin embargo, la ley sólo reconoce como una relación jurídica de trabajo la existente entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio.

## **2.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA BUROCRÁTICO**

Primeramente, se abordará lo referente a los trabajadores de confianza al tenor siguiente:

La LFTSE define a los trabajadores de confianza como los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento requiera la aprobación expresa del Presidente... en puestos a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

Néstor de Buen considera que: "El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...)".<sup>1</sup>

Mario De la Cueva expresa: "Para determinar el significado de este termino, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el ejecutivo federal, la "confianza" resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias"<sup>2</sup>

Gutiérrez y González expresa: "El legislador no dio un concepto de quien es empleado de confianza, y si en cambio, enrola en los ejemplos de quienes lo son, como ya les

---

<sup>1</sup> De Buen, Néstor. *Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México*, México, 2000, pp. 14 y 15

<sup>2</sup> Mario De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 3a edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, p. 158.

explique, a todos aquellos empleados que "piensan", y a todos los que tienen a su disposición armamento bélico del Estado"<sup>3</sup>

Según Morales Paulín: "La ley establece la calidad de empleado de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza." <sup>4</sup>.

Abel Dávila García, señala: "La expresión "trabajadores de confianza" que menciona el artículo de la referida ley se usa en un sentido amplio, pero en realidad la clasificación que hace el artículo 5º de este ordenamiento alude más bien a funcionarios públicos por el tipo de actividades que desarrollan y porque su nombramiento y remoción son facultades del Presidente de la República o, en su caso, de los titulares de los poderes públicos. No obstante la exclusión de los trabajadores de confianza de la protección de esta ley, por otro lado reciben las garantías de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con la fracción XIV del apartado B multicitado" <sup>5</sup>.

Se estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

a).-La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b).-Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c).-Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla

---

<sup>3</sup> Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano. 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993. p. 589.

<sup>4</sup> Morales Paulín, Carlos a. Derecho Burocrático. 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995, p. 115.

<sup>5</sup> Dávila García, Abel. Docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas, Derecho Burocrático, revista 1, enero-marzo 1990, Reflexiones en torno al Derecho Burocrático como disciplina autónoma.

que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d).-No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

e).-Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

En base a estas aportaciones podemos formar un concepto a grosso modo de lo que se entiende por trabajador de confianza al servicio del Estado:

**Son aquellos que prestan al Estado un servicio subordinado que abarca las funciones enumeradas en el art. 5 de la LFTSE encubierto bajo el calificativo “confianza”, y en ese entendimiento al tener una mayor jerarquía y responsabilidad se encuentran supeditados a lo que dicte el superior jerárquico, inclusive a la decisión que se tenga sobre la existencia del trabajador, por lo cual solo gozan del derecho a la seguridad social y a la protección del salario más no de la estabilidad en el empleo.**

### **2.3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE BASE BUROCRÁTICO**

Ahora, corresponde tocar el tema de los trabajadores de base de la manera siguiente:

Los trabajadores de base son los empleados con derecho a formar parte de un sindicato, son inamovibles y sus derechos no pueden ser afectados por el cambio de funcionarios en una dependencia; pues, goza de estabilidad en el empleo. Por ejemplo, en el caso de una supresión de plazas, los trabajadores de base afectados tienen el derecho a una indemnización o a otra plaza equivalente en categoría. Sus

remuneraciones presentan gran resistencia a la baja, pues el monto del sueldo no puede ser disminuido durante la vigencia del presupuesto de egresos correspondiente.

Estos trabajadores son reducidos a actividades cada vez menos sustantivas, salarios infames y nulas posibilidades de desarrollo, pues, el nivel salarial máximo que alcanzan según el catálogo de puestos del gobierno federal es el nivel 8.

Son aquellos que desempeñan actividades administrativas, técnicas o manuales, de carácter permanente para el desarrollo normal de las funciones de gobierno federal.

Por método de exclusión y sin intentar una definición conceptual, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 6°, a los trabajadores de base a los cuales se les reconoce todos los derechos y garantías que figuran en el apartado B del artículo 123 constitucional y en la ley en comento.

Por último, se formula el concepto de acuerdo a lo arriba transcrito:

**Son aquellos que prestan al Estado un servicio subordinado que no abarca las funciones enumeradas en el art. 5 de la LFTSE, a los cuales les reconocen todos los derechos y garantías que figuran en el apartado B del artículo 123 constitucional y en la ley citada.**

### **3.-INSTRUMENTOS NORMATIVOS EN SERVICIOS PERSONALES APLICABLES AL CASO, ELABORADOS POR EL PODER EJECUTIVO A TRAVÉS DE LAS SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EN CASOS ESPECÍFICOS SE AUTORIZAN POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN.**

( 3.1.-PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2008; 3.2.-LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA; 3.3.-REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA.- 3.4.-ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 3.5.-TABULADORES DE SUELDOS DEL PERSONAL OPERATIVO Y MANDO; 3.6.-CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS DEL GOBIERNO FEDERAL.- 3.7.-PLAZAS, FUNCIONES, PERFILES Y REQUISITOS ESTIPULADOS EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS Y ABIERTAS DEL CONCURSO PARA OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL )

Ahora bien, los instrumentos normativos aplicables en servicios personales emitidos por el Ejecutivo Federal y en su caso, autorizados por el poder legislativo, relacionados con el tema refieren: (Se citan los artículos de los referidos instrumentos, que están relacionados con el tema, por ser importante para ilustrar la problemática que nos ocupa, pues de ellos, se desprende como clasifican al personal):

#### **3.1.-PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2008.**

**ARTÍCULO 20.** Los servidores públicos de mando y personal de enlace de las dependencias y entidades no podrán percibir prestaciones, de cualquier índole, distintas a las establecidas en el manual de percepciones a que se refiere el Artículo 66 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría. Asimismo, las dependencias y entidades no podrán destinar recursos para cubrir prestaciones en adición a aquéllos aprobados en el gasto de servicios personales aprobado en este Presupuesto de Egresos.

Las condiciones de trabajo vigentes y las que se modifiquen en este ejercicio, los beneficios económicos y las demás prestaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo o que se fijen en las condiciones generales de trabajo de la Administración

Pública Federal, no se harán extensivas a favor de los servidores públicos de mando y personal de enlace.

Los titulares de las entidades, independientemente del régimen laboral que las regule, serán responsables de realizar los actos necesarios y la negociación que sea procedente, durante los procesos de revisión de las condiciones generales de trabajo, de los contratos colectivos de trabajo o de las revisiones de salario anuales, para que los servidores públicos de mando y personal de enlace al servicio de éstas, queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones aplicables al personal de base, en los términos del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación directa o supletoria según se trate, con excepción de las de seguridad social y protección al salario. Dichos titulares informarán a la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública de la Cámara de Diputados, así como a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, sobre los resultados obtenidos en los términos de este párrafo, a más tardar a los 10 días hábiles posteriores a la conclusión de dichas revisiones.

### **3.2.-LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA**

**ARTÍCULO 65.-** Los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente:

IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales y las leyes que prevean el establecimiento de servicios profesionales de carrera, así como observar las demás disposiciones generales aplicables. En el caso de las dependencias y entidades, deberán observar adicionalmente la política de servicios personales que establezca el Ejecutivo Federal;

XII. Las condiciones de trabajo, los beneficios económicos y las demás prestaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo o que se fijen en las condiciones generales de trabajo de la Administración Pública Federal, no se harán extensivas a favor de los servidores públicos de mandos medios y superiores y personal de enlace.

Los titulares de las entidades, independientemente del régimen laboral que las regule, serán responsables de realizar los actos necesarios y la negociación que sea procedente, durante los procesos de revisión de las condiciones generales de trabajo o de los contratos colectivos de trabajo, así como durante las revisiones de salario anuales, para que los servidores públicos de mando y personal de enlace al servicio de las entidades queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones aplicables al personal de base, en los términos del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación directa o supletoria según se trate, con excepción de las de seguridad social y protección al salario.

**ARTÍCULO 66.-** La Secretaría (Hacienda y Crédito Público) y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

Los manuales a que se refiere este Artículo deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el último día hábil de mayo de cada año.

### **3.3.-REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA**

**ARTÍCULO 2.** Las definiciones previstas en el Artículo 2 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria serán aplicables en el presente Reglamento. Adicionalmente, de conformidad con el último párrafo de dicho Artículo, se entenderá por:

**XIII.** Estructura ocupacional: el conjunto de puestos con actividades definidas, delimitadas y concretas que permiten el cumplimiento de una función con base en los registros y autorizaciones, en los términos de las disposiciones aplicables;

**XXVI.** Puesto: La unidad impersonal establecida en el Catálogo General de Puestos de la Administración Pública Federal que implica deberes específicos y delimita jerarquías y capacidades para su desempeño;

**ARTÍCULO 31.** El presupuesto correspondiente a las remuneraciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades se integrará conforme a los tipos de personal siguientes:

**c)** Personal de mando, que comprende los grupos de servidores públicos de confianza con puestos de:

**i)** Mando: de nivel Secretario a Jefe de Departamento, homólogos o equivalentes;

**ii)** Enlace: personal que depende de los puestos de mando y realiza funciones o actividades de coordinación o de mando dentro de la estructura ocupacional. Incluye los puestos homologados a los enlaces, y

**ARTÍCULO 32.** Las remuneraciones del personal civil, se integrarán por:

**b)** Prestaciones conforme a los regímenes laborales y las disposiciones aplicables que correspondan:

**viii)** Las prestaciones al personal de mando y enlace, en los términos del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades, y

**ARTÍCULO 135.** El sistema de control presupuestario de los servicios personales comprende la programación, presupuesto, registro, seguimiento y evaluación de las remuneraciones de los servidores públicos. Para tal efecto considerará, cuando menos, lo siguiente:

I. Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, que es el instrumento que permite clasificar los puestos de los servidores públicos y que para efectos del proceso presupuestario comprenderá la clasificación y registro de los puestos del personal civil y militar de las dependencias y entidades;

II. Tabuladores, conforme a los grupos de personal operativo, categorías y de mando y enlace para las remuneraciones siguientes:

III. Estructura Ocupacional, que comprende el conjunto de puestos con actividades definidas, delimitadas y concretas que permiten el cumplimiento de una función, y que constituyen la base para la determinación del presupuesto de servicios personales, mediante los instrumentos siguientes:

### **3.4.-ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL MANUAL DE PERCEPCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**

**ARTÍCULO 2.-** Las definiciones previstas en los Artículos 2 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría y 2 de su Reglamento, serán aplicables para este Manual adicionalmente, para efectos de la instrumentación de este ordenamiento, se entenderá por:

III. Código: Clasificación que permite identificar mediante una nomenclatura determinada si un puesto es de base o de confianza, a qué rama pertenece, si comprende actividades técnicas, administrativas, profesionales u otras, así como otros atributos inherentes al puesto de que se trate;

VIII. Nivel: La escala de percepciones ordinarias relativa a los puestos. En el caso del personal de mando y de enlace, consiste en su identificación de menor a mayor, por los dígitos 1, 2 y 3. Tratándose del personal operativo que se ajusta al tabulador de sueldos y salarios con curva salarial de sector central, los niveles se identifican por los

dígitos 1 al 11. Los grupos de personal que se ajustan al tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica, pueden contar con niveles distintos a éstos;

**XIII.** Tabulador de Sueldos y Salarios: Instrumento que permite representar los valores monetarios con los que se identifican los importes por concepto de sueldos y salarios en términos mensuales o anuales, que aplican a un puesto o categoría determinados, en función del grupo, grado, nivel o código autorizados, según corresponda, de acuerdo con los distintos tipos de personal.

**ARTÍCULO 4.-** Quedan sujetos a la aplicación de este Manual, los siguientes grupos de personal:

c) Mando;

d) Enlace,

**ARTÍCULO 10.-** El presente Manual considera las remuneraciones de los servidores públicos, para:

I. Personal civil, en los términos siguientes:

c) Mando y de enlace, comprende a los puestos de los grupos jerárquicos P al G, así como al Presidente de la República, que se ajustan al tabulador de sueldos y salarios con curva salarial de sector central y específico; asimismo, comprende los puestos que se ajustan a un tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica y a los equivalentes y homólogos a ambos.

En los Anexos 2 A y 2 B del presente Manual se presentan los tabuladores de sueldos y salarios con curva salarial de sector central aplicable a los puestos de mando y de enlace de las dependencias y entidades, que servirán como referente, en su caso, para la aprobación y registro del tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica, y

**ARTÍCULO 12.-** Las remuneraciones del personal de mando y de enlace se regularán exclusivamente por las disposiciones de este Manual, así como por aquéllas que para tales efectos emitan la Secretaría (Hacienda y Crédito Público) y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias.

**ARTÍCULO 13.-** Las condiciones generales de trabajo vigentes y las que se modifiquen durante el ejercicio fiscal correspondiente, los beneficios económicos y las demás prestaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo, o que se fijen en las condiciones generales de trabajo de la Administración Pública Federal, no se harán extensivas en favor del personal de mando y de enlace.

Los titulares de las entidades, independientemente del régimen laboral que las regule, serán responsables de realizar los actos necesarios y la negociación que sea procedente durante los procesos de revisión de las condiciones generales de trabajo, de los contratos colectivos de trabajo, o de las revisiones de salario anuales, para que el personal de mando y de enlace al servicio de éstas queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones aplicables al personal de base, en los términos del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación directa o supletoria según se trate, con excepción de las de seguridad social y protección al salario.

**IX.** Para determinar el grupo y grado de un puesto de mando o de enlace se deberá utilizar el Sistema de Valuación de Puestos, de acuerdo con la normatividad vigente para la curva salarial de sector central;

### **3.5.-TABULADORES DE SUELDOS DEL PERSONAL OPERATIVO Y MANDO**

Se agregan los oficios de los tabuladores de sueldos del personal operativo y mando, tal y como fueron emitidos, para el efecto de constatar la división que realizan del personal operativo con el de enlace y mando.

SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
 UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL  
 PRESUPUESTARIO  
 307-A.- 0972



SECRETARÍA DE  
 HACIENDA Y  
 CRÉDITO PÚBLICO

SHCP

México, D. F., 02 de mayo de 2007.

**CC. OFICIALES MAYORES O EQUIVALENTES  
 DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA  
 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
 PRESENTES**

Con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 3, 6, 33, 45 quinto párrafo, 65 y 67 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 32, 33, 34 y 35, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; 6 y 7 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y 62, fracción XXXI del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, comunico a ustedes que el Ejecutivo Federal ha determinado modificar el Tabulador de Percepciones para los servidores públicos considerados como personal operativo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que rigen sus relaciones laborales por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, cuyo tabulador es de aplicación general, denominado "curva salarial del sector central", con vigencia a partir del 1º de enero de 2007, considerando un incremento promedio ponderado del 4.6% al sueldo base tabular.

Quedan excluidos de la aplicación de este tabulador el personal: federalizado del Ramo 33, administrativo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; administrativo de las instituciones bancarias; operativo de los ramos 11, 12 y 25; así como las categorías de personal: docente de educación básica; docente y administrativo de las instituciones incorporadas al modelo de educación media superior y superior; administrativo, técnico y manual de los centros de investigación; militar y el personal de aquellas entidades que especifiquen en sus Condiciones Generales de Trabajo un tratamiento especial que incida en el incremento de su tabulador. Asimismo, se precisa que se excluye al personal contratado para la prestación de servicios profesionales por honorarios con personas físicas con cargo al presupuesto de servicios personales.

Al efecto, en anexo al presente se incluye el nuevo tabulador por nivel salarial y zona económica.

Dicho tabulador se regirá por las siguientes reglas de aplicación:

1. Las erogaciones adicionales que origine su aplicación deberán cubrirse con los recursos asignados al rubro "Incrementos a las Percepciones" del Programa Salarial autorizado a cada dependencia y entidad apoyada.
2. El personal operativo con curva salarial de sector central de los organismos coordinados por la Secretaría de Educación Pública como son: Consejo Nacional de Fomento Educativo, Instituto Mexicano de la Radio, Instituto Mexicano de la Juventud, Centro de Capacitación Cinematográfica, y el Instituto Mexicano de Cinematografía, deberán apegarse al tabulador.
3. Las entidades apoyadas y no apoyadas presupuestariamente que se rigen por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, con curva distinta a la del sector central y cuyos niveles salariales sean inferiores o iguales al actual nivel 11 del sector central, esta Unidad, conjuntamente con las Direcciones Generales de Programación y Presupuesto "A" y "B" así como con la Coordinadora Sectorial correspondiente, determinarán la visibilidad presupuestaria para aplicar el mismo tabulador, a partir del 1º de enero de 2007. Para el personal que rebasa el monto equivalente al nivel 11, se aplicará sólo al sueldo tabular el incremento mensual establecido en el tabulador de percepciones para los servidores públicos considerados como personal operativo, vigente desde el 1º de enero de 2007.

SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL  
PRESUPUESTARIO  
307-A.- 0972



SECRETARÍA DE  
HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO



PÁGINA 2 DE 2

4. El sueldo base del tabulador, deberá considerarse para el cálculo de las aportaciones de seguridad social, de la prima vacacional y, del aguinaldo o gratificación de fin de año, en los términos del Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal.

Por otra parte, me permito comunicar a ustedes que derivado de las negociaciones con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, el Ejecutivo Federal autorizó como un reconocimiento a la labor del personal operativo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que rigen sus relaciones laborales por el apartado "B", el artículo 123 Constitucional, cuyo tabulador es de aplicación general, denominado "Curva Salarial del Sector Central" con vigencia a partir del 1º de enero de 2007, un 0.5% mensual ponderado por concepto de reconocimiento al esfuerzo y productividad, el cual se verá reflejado en el Tabulador de Percepciones Aplicable.

Asimismo, se autorizó también al personal citado en el primer párrafo y en los numerales 2 y 3 del presente oficio, un incremento a la prestación denominada "Compensación por desarrollo y capacitación" que se fija en \$500.00 mensuales, la cual colza al ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, así como a la prestación denominada Previsión Social Múltiple, con lo cual se determina un monto mensual de \$ 120.00. Por último, se autorizó únicamente para dicho personal operativo el pago mensual de \$100.00 por concepto de Ayuda de Despensa. La erogación que origine la aplicación de estas medidas, será cubierta con recursos del paquete salarial "Previsiones Salariales y Económicas" del rubro III "Otras medidas de carácter económico, laboral y contingente" con cargo a la partida de gasto 1511 "Asignaciones adicionales al sueldo", del Clasificador por objeto del gasto para la Administración Pública Federal vigente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y con la finalidad de lograr el cabal cumplimiento de lo anterior, solicito su apreciable intervención para comunicar las presentes medidas a las entidades que se encuentran bajo su coordinación sectorial.

Derivado de lo anterior, las dependencias y entidades deberán enviar, a la brevedad, a la Dirección General de Programación y Presupuesto sectorial respectiva, el Formato Único de Movimientos Presupuestarios debidamente requisitado, en forma impresa y en medio magnético, excluyendo las plazas canceladas del Programa de Conclusión de la Relación Laboral 2006, a efecto de que esta Secretaría emita el resumen de memoria de cálculo, requerido para tramitar la adecuación presupuestaria correspondiente. En su caso, deberán enviar adicionalmente el Catálogo de Puestos y el Tabulador de Sueldos específico.

La presente disposición estará disponible en la página de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en la siguiente dirección electrónica: [www.hacienda.gob.mx](http://www.hacienda.gob.mx)

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

EL TITULAR DE LA UNIDAD

GUILLERMO BERNAL MIRANDA

C.c.p. Subsecretaría de Control y Auditoría de la Gestión Pública.- Secretaría de la Función Pública.-Presente.  
Subsecretaría de Egresos.- Presente.  
Director General de Programación y Presupuesto "A".- Presente.  
Director General de Programación y Presupuesto "B".- Presente.  
Directora General Adjunta de Estrategia y Política Presupuestaria.- Presente.  
Director General Adjunto de Programación e Integración Presupuestaria.- Presente.  
Director General Adjunto de Técnica de Presupuesto.- Presente.

ANEXO DEL OFICIO NÚM. 307-A.- 0972

SUBSECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO



TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS  
COMO PERSONAL OPERATIVO DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA  
ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL CON CURVA SALARIAL DE SECTOR CENTRAL

SHCP

PERCEPCIONES BRUTAS MENSUALES

NIVEL	ZONA ECONOMICA II			ZONA ECONOMICA III		
	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA	SUELDO BASE BRUTO		COMPENSACION GARANTIZADA BRUTA
	Mínimo	Máximo		Mínimo	Máximo	
1	3,043.54	3,218.22	0.00	3,507.71	3,674.36	0.00
2	3,834.11	4,450.00	0.00	4,262.18	4,850.00	0.00
3	4,487.50	4,525.00	0.00	4,887.50	4,925.00	0.00
4	4,575.00	4,625.00	0.00	4,975.00	5,025.00	0.00
5	4,680.00	4,735.00	0.00	5,077.50	5,130.00	0.00
6	4,770.00	4,805.00	360.00	5,152.50	5,175.00	470.00
7	4,840.00	4,875.00	870.00	5,195.00	5,215.00	1,045.00
8	4,900.00	4,925.00	1,230.00	5,240.00	5,265.00	1,340.00
9	4,950.00	4,975.00	1,350.00	5,295.00	5,325.00	1,430.00
10	5,112.50	5,250.00	1,400.00	5,462.50	5,600.00	1,520.00
11	5,257.50	5,265.00	1,455.00	5,605.00	5,610.00	1,525.00

FECHA DE VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2007

El presente tabulador se regirá por las siguientes reglas de aplicación:

1. El presente tabulador consigna los sueldos totales brutos mensuales que se otorgan al personal operativo; el cual se integra por el sueldo base bruto en los niveles 1 al 5 y, en el caso de los niveles 6 al 11, en adición al sueldo base bruto, se considera la compensación garantizada. En ambos casos, no se incorporan prestaciones.
2. Los montos que se consignan están calculados para ser pagados al personal operativo que trabaja la jornada laboral establecida.
3. La asignación de los puestos operativos deberá realizarse en estricto apego a los requisitos especificados en las cédulas de identificación de puestos correspondientes.
4. En los importes del sueldo base y de la compensación garantizada, no están incluidas la prima vacacional y otras prestaciones por lo que éstas deberán calcularse y ser otorgadas en términos de las disposiciones aplicables.
5. El aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponde al personal operativo de este tabulador, se aplicará sujetándose a los términos del Decreto que en su caso, emita para tales efectos el Ejecutivo Federal.

42



SUBSECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO



TABULADOR DE PERCEPCIONES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS CONSIDERADOS  
COMO PERSONAL OPERATIVO DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA  
ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL CON CURVA SALARIAL DE SECTOR CENTRAL



PERCEPCIONES BRUTAS MENSUALES

6. Los incrementos sucesivos que, en su caso se determinen al presente tabulador, estarán sujetos a lo que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público disponga en materia de política salarial, no debiendo en consecuencia modificarse por las dependencias y entidades, los montos que en este documento se autorizan.

7. El costo de la aplicación del tabulador deberá ser cubierto con los recursos autorizados a las dependencias y entidades y en apego a lo que establezca el Presupuesto de Egresos vigente.

EL TITULAR DE LA UNIDAD

GUILLERMO BERNAL MIRANDA



"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito de las Américas, Don Benito Juárez García"

**SUBSECRETARIA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLITICA Y CONTROL  
PRESUPUESTARIO**

307-A.- 1738

México, D.F., a 27 de diciembre de 2006.

**CC. OFICIALES MAYORES O EQUIVALENTES  
DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION  
PUBLICA FEDERAL  
PRESENTES**

Con fundamento en los artículos 31, fracción XXIV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en lo dispuesto por los artículos 1, 3, 45 quinto párrafo, 65, 66 y 67 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 103, 104, 124, 132, 135 y Décimo Segundo Transitorio del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; Decreto que establece las medidas de austeridad y disciplina del gasto de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2006 (Decreto de Austeridad) 62, fracción XXXI del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y 6 y 7 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, se comunica lo siguiente:

El Ejecutivo Federal ha determinado modificar el Tabulador de Percepciones para los servidores públicos de mando de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, cuyo tabulador es de aplicación general, denominado "curva salarial del Sector Central", con vigencia a partir del 1º de enero de 2007.

De conformidad con el Decreto de Austeridad, los sueldos y salarios netos del Presidente de la República, secretarios de Estado, subsecretarios de Estado oficiales mayores y titulares de Unidad, así como los puestos equivalentes en las dependencias y entidades paraestatales, se reducen un 10 por ciento respecto a los sueldos y salarios netos cubiertos en el mes de diciembre de 2006.

Asimismo, se lleva a cabo un ajuste compensado en el **sueldo base** y en la compensación garantizada de los grupos O, N, L, K y H del tabulador, que no representa incremento en la percepción ordinaria bruta de dicho tabulador, en los siguientes términos:

- A. En los niveles OA1 y hasta NC2 se modifica el tabulador a fin de corregir el rezago existente en el **sueldo base** en estos niveles de Jefe de Departamento y Subdirector de Área, respectivamente, en comparación con el del personal operativo; ello, debido a que no se han otorgado incrementos en sus percepciones en los últimos años, lo que originó la distorsión en la curva salarial de este tipo de personal al ser rebasado precisamente en el **sueldo base** por el personal operativo.
- B. En el caso de los grupos L de director general adjunto y K de director general, el aumento en el **sueldo base** y la correspondiente disminución en la compensación, se deriva de que el **sueldo base** del nivel de director de área MC3 es superior a los sueldos base de los niveles LA1 hasta KB3.

"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito de las Américas, Don Benito Juárez García"



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL  
PRESUPUESTARIO

307-A.- 1738

México, D.F., a 27 de diciembre de 2006.

- 2 -

- C. En lo referente al grupo H de subsecretario de Estado, se lleva a cabo el ajuste al **sueldo base** de los niveles HC2 y HC3 que se encuentran por debajo del nivel HC1, efectuando el ajuste con la respectiva disminución en la compensación de aquéllos.

Para efectos de lo anterior, al presente se incluye el nuevo tabulador por grupo, grado y nivel salarial, el cual se regirá por las siguientes **reglas de aplicación**:

1. El importe de percepción ordinaria bruta mensual que se otorga a los servidores públicos, está integrado por el sueldo base y la compensación garantizada, sin considerar prestaciones.  
En el caso de entidades, la percepción ordinaria bruta mensual que apruebe para su aplicación el órgano de gobierno, no deberá ser mayor a la asignada en esta autorización, de conformidad con la composición que presenta este tabulador.
2. En el importe del sueldo base, no están incluidas la prima vacacional y prestaciones económicas, por lo que éstas deberán calcularse y ser otorgadas, en razón de lo estipulado en el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal.
3. El aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponde a los servidores públicos que se describen en este tabulador, se aplicará sujetándose a los términos del Decreto que en su caso, emita para tales efectos el Ejecutivo Federal.
4. El presente documento considera únicamente la percepción ordinaria bruta mensual. Las dependencias y entidades no deberán rebasar los límites máximos de percepción ordinaria neta establecidos en el Presupuesto de Egresos vigente; en consecuencia, se tendrá que considerar el total de las percepciones y prestaciones, así como cualquier beneficio que represente ingresos a los servidores públicos; de exceder el referido límite, se deberán realizar los ajustes correspondientes a fin de apegarse a lo establecido en el Presupuesto de Egresos. Esta Secretaría, no reconocerá ninguna cantidad excedente.
5. Los incrementos sucesivos que, en su caso se determinen al presente tabulador, estarán sujetos a lo que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público disponga en materia de política salarial, no debiendo en consecuencia modificarse por las dependencias y entidades, los montos que en este documento se autorizan.
6. Cualquier modificación que se pretenda llevar a cabo respecto de los puestos y demás conceptos que se enuncian en el presente tabulador, deberá ser previamente sometido al análisis y autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
7. El costo de la aplicación del tabulador deberá ser cubierto con los recursos autorizados a la dependencia o entidad correspondiente y en estricto apego a lo que en este sentido establezca el Presupuesto de Egresos vigente.

"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito de las Américas, Don Benito Juárez García"



SECRETARÍA  
DE  
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

**SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL  
PRESUPUESTARIO**

307-A.-1738

México, D.F., a 27 de diciembre de 2006.

- 3 -

En el caso del personal de mando de los órganos administrativos desconcentrados, así como de las entidades paraestatales con curva distinta a la del sector central, se deberá presentar ante la Secretaría Hacienda y Crédito Público, a más tardar el 31 de enero de 2007, el tabulador que incorpore la presente medida tanto en términos brutos como netos. Adicionalmente, se deberá anexar la memoria de cálculo en la que se acredite el número de plazas por nivel y el costo de la reducción efectuada por la dependencia o entidad a que se refiere el Decreto de Austeridad, incluyendo las repercusiones para 2007. Para el caso de las entidades coordinadas, dicha memoria se presentará por conducto de la dependencia coordinadora de sector.

Una vez analizada la información remitida, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determinará la viabilidad presupuestaria de los tabuladores presentados en términos del párrafo anterior y emitirá el dictamen correspondiente.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y con el propósito de lograr el cabal cumplimiento de lo anterior, se solicita su apreciable intervención para comunicar la presente medida a las entidades que se encuentran bajo su coordinación sectorial. Lo anterior, se hace extensivo para aquellas unidades administrativas que de acuerdo con sus atribuciones fungan como coordinadora sectorial.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

Anexo: el que se indica

**SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION  
EL TITULAR DE LA UNIDAD**

**GUILLERMO BERNAL MIRANDA**

Subsecretaría de la Función Pública  
Subsecretaría de Egresos  
Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal  
Dirección General de Programación y Presupuesto "A"  
Dirección General de Programación y Presupuesto "B"  
Dirección General Adjunta de Estrategia y Política Presupuestaria  
Dirección General Adjunta de Programación e Integración Presupuestaria  
Dirección General Adjunta de Técnica de Presupuesto

GBM/GCV

ANEXO DEL OFICIO NUM. 307-A.-1738



SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

TABULADOR DE PERCEPCIONES ORDINARIAS BRUTAS PARA EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE NIVEL Y ENLACE DE LAS DEPENDENCIAS Y SUS EQUIVALENTES EN LAS ENTIDADES

Presidente de la República	40,796.00	167,804.92	<b>208,570.92</b>
----------------------------	-----------	------------	-------------------

GRUPO/GRADO	Puntos	NIVELES								
		1			2			3		
		Sueldo Base Bruto	Compensac. Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensac. Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta	Sueldo Base Bruto	Compensac. Garantizada Bruta	Percepción Ordinaria Bruta
<b>G</b>	<b>A</b>	<b>4,897 - 5,629</b>	32,812.14	172,308.91	<b>205,122.06</b>					
<b>H</b>	<b>C</b>	<b>4,226 - 4,896</b>	23,667.18	175,924.29	<b>199,591.47</b>	23,667.18	179,820.79	<b>203,487.97</b>	23,667.18	181,507.05
	<b>B</b>	<b>3,661 - 4,224</b>	23,667.18	171,041.16	<b>194,708.35</b>	23,667.18	175,024.29	<b>198,691.47</b>	23,667.18	179,820.79
	<b>A</b>	<b>3,291 - 3,660</b>	23,667.18	166,277.12	<b>189,944.30</b>	23,667.18	171,041.16	<b>194,708.35</b>	23,667.18	175,924.29
<b>I</b>	<b>C</b>	<b>2,434 - 3,208</b>	23,667.18	173,975.80	<b>197,642.98</b>	23,667.18	174,803.30	<b>198,479.48</b>	23,667.18	175,924.29
	<b>B</b>	<b>2,117 - 2,433</b>	23,667.18	170,088.35	<b>193,758.52</b>	23,667.18	173,975.80	<b>197,642.98</b>	23,667.18	174,803.30
	<b>A</b>	<b>1,641 - 2,116</b>	23,667.18	166,277.12	<b>189,944.30</b>	23,667.18	170,088.35	<b>193,758.52</b>	23,667.18	173,975.80
<b>J</b>	<b>C</b>	<b>1,718 - 1,840</b>	21,028.63	154,760.00	<b>175,788.63</b>	21,028.63	168,875.67	<b>189,904.30</b>	21,028.63	177,806.80
	<b>B</b>	<b>1,604 - 1,717</b>	17,629.88	143,629.84	<b>161,259.71</b>	17,629.88	158,198.76	<b>178,828.63</b>	17,629.88	174,079.88
	<b>A</b>	<b>1,497 - 1,603</b>	17,629.88	138,913.78	<b>156,543.63</b>	17,629.88	143,629.84	<b>161,259.71</b>	17,629.88	169,817.52
<b>K</b>	<b>C</b>	<b>1,397 - 1,496</b>	17,629.88	135,853.47	<b>153,483.34</b>	17,629.88	154,271.47	<b>171,901.34</b>	17,629.88	174,069.63
	<b>B</b>	<b>1,304 - 1,396</b>	17,409.02	118,418.30	<b>135,828.32</b>	17,409.02	136,074.32	<b>153,483.34</b>	17,409.02	158,027.16
	<b>A</b>	<b>1,217 - 1,303</b>	16,782.88	102,307.37	<b>119,070.25</b>	16,782.88	119,083.09	<b>135,828.32</b>	16,782.88	137,359.59
<b>L</b>	<b>C</b>	<b>1,129 - 1,218</b>	16,140.73	97,447.37	<b>113,588.10</b>	16,140.73	114,486.59	<b>130,626.32</b>	16,140.73	134,079.54
	<b>B</b>	<b>1,047 - 1,128</b>	15,541.68	83,230.58	<b>98,772.26</b>	15,541.68	98,046.42	<b>113,588.10</b>	15,541.68	115,084.64
	<b>A</b>	<b>971 - 1,046</b>	14,964.85	70,924.07	<b>85,888.92</b>	14,964.85	83,807.41	<b>98,772.26</b>	14,964.85	98,622.25
<b>M</b>	<b>C</b>	<b>871 - 970</b>	11,552.21	54,118.97	<b>65,671.18</b>	11,552.21	67,293.21	<b>78,805.42</b>	14,426.43	80,946.12
	<b>B</b>	<b>802 - 870</b>	9,863.91	46,265.41	<b>56,129.32</b>	9,863.91	55,807.37	<b>65,671.18</b>	9,863.91	69,254.90
	<b>A</b>	<b>781 - 801</b>	8,157.13	39,816.56	<b>47,973.69</b>	8,157.13	47,572.08	<b>56,129.32</b>	8,157.13	57,514.05
<b>N</b>	<b>C</b>	<b>609 - 700</b>	8,157.13	25,379.94	<b>33,537.07</b>	8,157.13	31,751.97	<b>39,909.11</b>	8,157.13	39,733.80
	<b>B</b>	<b>529 - 608</b>	7,857.05	20,707.10	<b>28,564.15</b>	7,957.04	25,580.01	<b>33,537.07</b>	7,957.04	31,616.68
	<b>A</b>	<b>461 - 528</b>	7,666.09	17,588.67	<b>25,254.76</b>	7,666.09	20,958.07	<b>28,564.15</b>	7,666.09	25,154.37
<b>D</b>	<b>C</b>	<b>401 - 460</b>	7,385.77	14,767.53	<b>22,153.30</b>	7,385.77	17,866.99	<b>25,254.76</b>	7,385.77	21,404.60
	<b>B</b>	<b>361 - 400</b>	7,115.70	12,317.03	<b>19,432.73</b>	7,115.70	15,037.50	<b>22,153.30</b>	7,115.70	18,139.06
	<b>A</b>	<b>308 - 350</b>	6,854.50	10,190.75	<b>17,046.25</b>	6,854.50	12,577.22	<b>19,432.73</b>	6,854.50	15,297.80
<b>P</b>	<b>C</b>	<b>279 - 304</b>	6,604.82	9,523.77	<b>16,128.59</b>	6,604.82	10,514.07	<b>17,118.89</b>	6,604.82	19,900.19
	<b>B</b>	<b>264 - 278</b>	6,363.31	8,825.84	<b>15,189.15</b>	6,363.31	9,729.28	<b>16,128.59</b>	6,363.31	18,735.68
	<b>A</b>	<b>251 - 263</b>	6,150.63	8,166.74	<b>14,297.37</b>	6,150.63	9,079.52	<b>15,189.15</b>	6,150.63	17,568.15
	<b>Q</b>	<b>200 - 230</b>	5,906.45	7,945.90	<b>13,852.35</b>	5,906.45	8,002.08	<b>11,808.53</b>	5,906.45	16,570.75

VIGENCIA DE APLICACIÓN: 1 DE ENERO DE 2007

El presente tabulador se regirá por las siguientes reglas de aplicación:

- El importe de percepción ordinaria bruta mensual que se otorga a los servidores públicos, está integrado por el sueldo base y la compensación garantizada, sin considerar prestaciones. En el caso de eméfitas, la percepción ordinaria bruta mensual que aguijone para su aplicación el órgano de gobierno, no deberá ser mayor a la asignada en esta autorización, de conformidad con la composición que presenta este tabulador.
- En el importe del sueldo base, no están incluidas la prima vacacional y prestaciones económicas, por lo que éstas deberán calcularse y ser otorgadas, en razón de lo estipulado en el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal.
- El aguinaldo o gratificación de fin de año que corresponde a los servidores públicos que se describen en este tabulador, se aplicará sujetándose a los términos del Decreto que en su caso, emita para tales efectos el Ejecutivo Federal.
- El presente documento constituye únicamente la percepción ordinaria bruta mensual. Las dependencias y entidades no deberán rebasar los límites máximos de percepción ordinaria nets establecidos en el Presupuesto de Egresos vigente; en consecuencia, se tendrá que considerar el total de las percepciones y prestaciones, así como cualquier beneficio que represente ingresos a los servidores públicos, de exceder el referido límite, se deberán realizar los ajustes correspondientes a fin de ajustarse a lo establecido en el Presupuesto de Egresos. Esta Secretaría, no reconocerá ninguna cantidad excedente.
- Los incrementos sueldos que, en su caso se determinen en el presente tabulador, estarán sujetos a lo que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público disponga en materia de política salarial, de conformidad con lo establecido en el Presupuesto de Egresos vigente, los montos que en este documento se autorizan.
- Cualquier modificación que se pretenda llevar a cabo respecto de los puestos y demás conceptos que se enuncian en el presente tabulador, deberá ser previamente sometido a las instancias y autorizaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- El costo de la aplicación del tabulador deberá ser cubierto con los recursos autorizados a la dependencia o entidad correspondiente y en extracto apego a lo que en este sentido establezca el Presupuesto de Egresos vigente.

INDICADOR DE GRUPO JERARQUICO	PUESTOS DE REFERENCIA
G	Secretaría de Estado o Titular de Entidad
H	Subsecretaría de Estado o Titular de Entidad
I	Oficina Mayor o Titular de Entidad
J	Jefatura de División o Titular de Entidad
K	Dirección General y Coordinación General o Titular de Entidad
L	División General Adjunta o Titular de Entidad
M	Dirección de Área
N	Subdirección de Área
O	Jefatura de Departamento
P	Oficina

EL TITULAR DE LA UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO

*G. Bernal*

GUILERMO BERNAL MIRANDA





SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO  
 SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
 UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO  
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ESTRATEGIA Y POLÍTICA PRESUPUESTARIA  
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE TÉCNICA DE PRESUPUESTO



SHCP

CATALOGO GENERAL DE PUESTOS Y PLAZAS DEL GOBIERNO FEDERAL, 2016  
 OPERATIVO, DALACE Y DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO  
 PUESTOS POR GRUPOS Y RAMAS

CODIGO	DESCRIPCION DEL PUESTO	NIVEL	DEPENDENCIA I																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
CP4207	EJECUTIVO DE PROYECTO	08C																		
CP4207	EJECUTIVO DE PROYECTO	08B																		
CP4207	EJECUTIVO DE PROYECTO	0C1													14					
CP4207	EJECUTIVO DE PROYECTO	0C2																		
CP4207	EJECUTIVO DE PROYECTO	0C3																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA1																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA2																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA3																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA4																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA5																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA6																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA7																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA8																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA9																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA10																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA11																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA12																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA13																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA14																		
CP4207	CONTROLADOR INTERNO DE COORDINADOR GENERAL DE TRANSPORTE A	MA15																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA1																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA2																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA3																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA4																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA5																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA6																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA7																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA8																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA9																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA10																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA11																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA12																		
CP4208	JEFE DE UNIDAD JURIDICA	MA13																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA1													15					
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA2																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA3																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA4																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA5																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA6																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA7																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA8																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA9																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA10																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA11																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA12																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA13																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA14																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA15																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA16																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA17																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA18																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA19																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA20																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA21																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA22																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA23																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA24																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA25																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA26																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA27																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA28																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA29																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA30																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA31																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA32																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA33																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA34																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA35																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA36																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA37																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA38																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA39																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA40																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA41																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA42																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA43																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA44																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA45																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA46																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA47																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA48																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA49																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA50																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA51																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA52																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA53																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA54																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA55																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA56																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA57																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA58																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA59																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA60																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA61																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA62																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA63																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA64																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA65																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA66																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA67																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA68																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA69																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA70																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA71																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA72																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA73																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA74																		
CP4208	JEFE DE PROYECTOS AGRAVADOS ESPECIALES	DA75																		





SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO  
 SUBSECRETARÍA DE EGRESOS  
 UNIDAD DE POLÍTICA Y CONTROL PRESUPUESTARIO  
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ESTRATEGIA Y POLÍTICA PRESUPUESTARIA  
 DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE TÉCNICA DE PRESUPUESTO



SHCP

CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS Y PLAZAS DEL GOBIERNO FEDERAL, 2010  
 OPERATIVO, ENLACE Y DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO  
 PUESTOS POR GRUPOS Y NIVOS

15-Feb-08

CODIGO	DESCRIPCION DEL PUESTO	NIVEL	DEPENDENCIAS																											
			1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		

CF08011 JEFE DE DEPARTAMENTO	082		5	8				9		11						17			21									
CF08012 JEFE DE DEPARTAMENTO	080	1	5	8																								
CF03011 JEFE DE DEPARTAMENTO	031	2	4		8			8	9	10		12			16	18	20	21	22						26		28	
CF03012 JEFE DE DEPARTAMENTO	032				8				9			12			16											26		28
CF03013 JEFE DE DEPARTAMENTO	033	1	4		8													16										
CF94011 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	941				8			8	9	10		12				16	20		22									
CF94012 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	942		4	5	8			8	9							17												
CF94013 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	943	1			8			8	9																			
CF96011 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	961																											
CF96012 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	962																											
CF96013 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	963		4		8																							
CF93011 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	931																											
CF93012 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	932																											
CF93013 ENLACE DE ALTO NIVEL DE RESPONSABILIDAD	933																								20	21		

### **3.7.-PLAZAS, FUNCIONES, PERFILES Y REQUISITOS ESTIPULADOS EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS Y ABIERTAS DEL CONCURSO PARA OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Para el caso que nos ocupa, es importante transcribir algunas plazas, funciones, perfiles y requisitos estipulados en las CONVOCATORIAS PÚBLICAS Y ABIERTAS del concurso para ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal que se publicaron en la página de Internet [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx):

**Nombre de la Plaza:** Enlace del Alto Nivel de Responsabilidad (Abogado Dictaminador 7); No de Vacantes: Una; Nivel Administrativo: PB3; Percepción Ordinaria: \$17,118.89 (Diecisiete mil ciento dieciocho pesos 89/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Dirección General de Procedimientos Legales; Sede: México, D. F.;

**Funciones Principales:** 1. Elaborar proyectos de oficio para la remisión a las Unidades Administrativas competentes para su notificación y cobro, las multas distintas de las fiscales impuestas por autoridades Federales. 2. Elaborar proyectos de oficio para la atención de los requerimientos y resoluciones de autoridades Judiciales relacionadas con Juicios de Amparo en los que sea autoridad responsable o tercero perjudicado la Tesorería de la Federación o alguna de sus Unidades Administrativas, así como los relativos a solicitudes del Ministerio Público de la Federación, considerando la petición de información, documentos o de cualquier orden que se requiera de las Unidades Administrativas de la Tesorería de la Federación, sin perjuicio de la participación que le corresponda a la Procuraduría Fiscal de la Federación. **Perfil y Requisitos:**

**Académicos:** Licenciatura en Derecho, (Terminado); **Laborales:** 1 año de experiencia en Ciencias Jurídicas y Derecho: Derecho y Legislación Nacionales.- Derecho Público; Teoría y Métodos Generales.- Legislación; Defensa Jurídica y Procedimientos.- Seguimiento en Asuntos Jurídicos; **Capacidades Gerenciales:** Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo (Valor en el perfil 20%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Servicios de la Tesorería de la Federación y Procedimientos

Legales de la TESOFE (Valor en el perfil 80%, mínimo aprobatorio 60); **Conocimientos de Software:** Nivel básico de Word, Excel y Power Point; Otros: Horario mixto.

**Nombre del Puesto: Jefatura de Departamento de Planeación** Vacante(s): 1 (Una). Nivel (Grupo/Grado): OC2 (del Tabulador de Percepciones Ordinarias). Percepción Mensual Bruta: \$25.254.76 (Veinticinco mil doscientos cincuenta y cuatro pesos 76/100 MN) Unidad de Adscripción: Unidad de Banca y Ahorro. Sede(s) o Radicación: México, Distrito Federal. Perfil y Requisitos: Nivel Académico. Escolaridad: Licenciatura o Profesional. Grado de Avance: Titulado. Carreras: Contaduría, Administración o Economía Experiencia Laboral. Años de Experiencia: 2 años mínimo. Áreas de Experiencia: Ciencia Económicas: Contabilidad.- Contabilidad Financiera: Organización y Dirección de Empresas.- Planeación Estratégica: Economía General.- Metodología Económica. Habilidades / Capacidades: Visión del Servicio Público, Intrapersonales e Interpersonales, Orientación a Resultados y Trabajo en Equipo (Valor en el perfil 20%, mínimo aprobatorio 70)Conocimientos Técnicos: Normatividad Financiera y Políticas Públicas (Valor en el perfil 80%, mínimo aprobatorio60) Otros Requerimientos: Inglés: Nivel de dominio Básico; Conocimientos de Software: Nivel Intermedio de Microsoft Office. Otros: El puesto esta bajo condiciones de Estrés, horario mixto.

**Funciones Principales (entre otras):** **1.** Supervisar la recepción de los asuntos turnados a la Unidad de Banca y Ahorro. **2.** Controlar la clasificación y registro de los asuntos turnados a la Unidad de Banca y Ahorro. **3.** Integrar los datos para los informes de desempeño en los que participa la Unidad de Banca y Ahorro. **4.** Proporcionar los recursos y logística para las reuniones de trabajo. **5.** Coordinar la integración de los informes de desempeño en los que participa la Unidad de Banca y Ahorro. **6.** Atender los requerimientos de información y gestión de las áreas de la Unidad de Banca y Ahorro.

**Nombre de la Plaza: Subdirector de Depuración y Elaboración de Informes;** No. de Vacantes: Una; Nivel Administrativo: NB2; Percepción Ordinaria: \$33.537.06 (Treinta y tres mil quinientos treinta y siete pesos 06/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Subtesorería de Contabilidad y Control Operativo; Sede: México, D. F.; **Funciones**

**Principales:** 1. Integrar los programas de trabajo para la depuración de las cuentas contables del Subsistema de Fondos Federales, que no muestren saldos razonables. 2. Coordinar el análisis y revisión de saldos de las cuentas deudoras y acreedoras, contenidas en el estado de situación financiera del Subsistema de Fondos Federales, con la finalidad de identificar aquellos que no muestren razonablemente un cierto grado de recuperabilidad, exigibilidad o procedencia de los mismos. 3. Coordinar y supervisar la revisión de la información contable sujeta a depuración, a efecto de asegurar que los registros de cancelación y/o reclasificación de movimientos o saldos identificados durante el proceso de análisis, sean procedentes, se ajusten a las disposiciones normativas y se encuentren debidamente soportados. 4. Revisar la integración de los papeles de trabajo y expedientes que acrediten los trabajos de análisis realizados. 5. Proponer los registros contables que deban realizarse para corregir los saldos de las cuentas contables analizadas, y someterlos a consideración del Director de Contabilidad. 6. Coordinar la integración de las actas para la depuración de saldos, de conformidad con las disposiciones normativas vigentes, así mismo, participar en la formalización de las actas de depuración y cancelación de saldos, y remitir las mismas con el expediente de los papeles de trabajo, a la Subdirección de Contabilidad para su registro en la contabilidad del Subsistema de Fondos Federales; **Perfil y Requisitos:** **Académicos:** Licenciatura en Contaduría, (Titulado); **Laborales:** 4 años de experiencia en Ciencias Económicas: Contabilidad:- Auditoría Contable, Contabilidad Financiera; **Capacidades Gerenciales:** Liderazgo y Trabajo en Equipo (Valor en el perfil 50%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Servicios de la Tesorería de la Federación y Contabilidad del Subsistema de Fondos Federales (Valor en el perfil 50%, mínimo aprobatorio 60); **Idioma: Inglés:** Nivel de dominio avanzado; **Conocimientos de Software:** Nivel avanzado de Microsoft Office; Otros: Horario mixto.

**Nombre de la Plaza: Subdirector de Seguridad Social, Civil y Militar;** No. de Vacantes: Una; Nivel Administrativo: NC2; Percepción Ordinaria: \$39.909.10 (Treinta y nueve mil novecientos nueve pesos 10/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Unidad de Política y Control Presupuestario; Sede: México, D. F.; **Funciones Principales:** 1. Expedir dictamen jurídico administrativo respecto del otorgamiento de pensiones civiles y de gracia con cargo directo al Erario Federal y pagas de defunción. 2. Sancionar los

acuerdos de la Junta Directiva del ISSSFAM para que sean ejecutables. **3.** Remitir las listas de nómina a las oficinas de apoyo foráneas para efectos de pago. **4.** Realizar la revista de supervivencia de las personas que residen en el D. F., o área metropolitana, para evitar pagos indebidos. **5.** Autorizar las cartas poder de los pensionistas civiles y de gracia, en caso de imposibilidad para asistir al cobro de pensiones civiles y de gracia. **6.** Remitir la información y documentación certificada para la rendición del informe justificativo o respuestas a demandas de juicio. **7.** Atender las solicitudes que realiza el ISSSFAM, SEDENA, MARINA o la Secretaría de la Función Pública, respecto de los dictámenes de otorgamiento de Pensiones Civiles, Militares y de Gracia; **Perfil y Requisitos: Académicos:** Licenciatura en Derecho, Finanzas o Economía, (Titulado); **Laborales:** 4 años de experiencia en Ciencia Política: Administración Pública.- Gestión Administrativa; Ciencias Jurídicas y Derecho: Derecho y Legislación Nacionales.- Derecho Público; Ciencias Económicas: Organización y Dirección de Empresas.- Administración de Recursos Financieros; **Capacidades Gerenciales:** Liderazgo y Trabajo en Equipo (Valor en el perfil 50%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Marco Jurídico Administrativo Presupuestario y Herramientas de Cómputo (Valor en el perfil 50%, mínimo aprobatorio 60); **Conocimientos de Software:** Nivel intermedio de Word, Excel, Power Point y Outlook; Otros: Horario mixto, períodos especiales de trabajo de agosto a noviembre por la integración del Proyecto de Presupuesto de Egresos y por la fecha de ascenso de grado o de causal de retiro de los Militares, el puesto está bajo condiciones de estrés.

**Nombre de la Plaza: Director de Integración y Enlace Institucional;** No de Vacantes: Una; **Nivel Administrativo:** MC3; Percepción Ordinaria: \$95,354.55 (Noventa y cinco mil trescientos cincuenta y cuatro pesos 55/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Unidad de Inversiones; Sede: México, D. F.; **Funciones Principales:** **1.** Investigar, planear, desarrollar, promover, difundir, participar y supervisar el desarrollo y ejecución de los proyectos denominados “Proyectos para Prestación de Servicios (PPS)” **2.** Promover, diseñar, analizar y desarrollar la metodología, lineamientos y criterios apropiados y necesarios para la formulación, implementación, ejecución y desarrollo de PPS. **3.** Estudiar en coordinación con áreas que considere convenientes, nuevas modalidades de inversión de programas y proyectos que promuevan la asignación

eficiente de los recursos de inversión y la participación de los sectores público, privado y social en los mismos. **4.** Analizar, proponer y promover los lineamientos y criterios para la planeación, evaluación y seguimiento de Programas y Proyectos de Inversión en los sectores asignados. **5.** Analizar los reportes correspondientes y determinar el grado de cumplimiento de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal sobre la aplicación de los lineamientos para la elaboración del documento de Planeación, del Análisis Costo y Beneficio, Procedimientos de Registro en la Cartera, Dictamen del Externo y Seguimiento de Rentabilidad de los Programas y Proyectos de Inversión de los sectores asignados y, en su caso, realizar la evaluación de los mismos. **6.** Emitir las comunicaciones por los medios procedentes que le atribuya la normatividad, en particular, las dirigidas a las Direcciones Generales de Programación y Presupuesto Sectorial o a las Dependencias y Entidades, relacionadas con el cumplimiento de los lineamientos de la normatividad aplicable en materia de Programas y Proyectos de Inversión. **7.** Adecuar e instrumentar, en coordinación con las instancias competentes, las nuevas modalidades de financiamiento de Programas y Proyectos de Inversión, para los sectores encomendados. **8.** Participar en el análisis de la experiencia internacional relativa al diseño y aplicación de normas y metodologías de evaluación en materia de inversión pública; **Perfil y Requisitos:** **Académicos:** Licenciatura en Economía o Finanzas, (Titulado); **Laborales:** 7 años de experiencia en Ciencias Económicas: Economía General.- Metodología Económica; **Capacidades Gerenciales:** Liderazgo y Negociación (Valor en el perfil 60%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Finanzas Públicas y Evaluación Social de Proyectos de Inversión (Valor en el perfil 40%, mínimo aprobatorio 60); **Idioma:** Inglés: Nivel de dominio avanzado; **Conocimientos de Software:** Nivel avanzado de Word, Excel, Power Point y Outlook; Otros: Períodos especiales de trabajo durante el período de integración del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación. El puesto está bajo condiciones de estrés. Disponibilidad para viajar ocasionalmente y horario mixto.

**Nombre de la Plaza:** Director de Control e Integración Presupuestaria; No. de Vacantes: Una; Nivel Administrativo: MC2; Percepción Ordinaria: \$78,805.42 (Setenta y ocho mil ochocientos cinco pesos 42/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Unidad de Política y Control Presupuestario; Sede: México, D. F.; **Funciones Principales:** 1.

Establecer los criterios para los lineamientos y sistematización de la calendarización del Presupuesto de Egresos de la Federación. **2.** Revisar la información de los calendarios presupuestarios que registran las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para su integración y generación en medios magnéticos a efecto de que se registre en diversos Sistemas Institucionales, así como para su publicación en el Diario Oficial de la Federación. **3.** Coordinar la asesoría en cuanto a los movimientos presupuestarios y seguimiento financiero que soliciten las Entidades Paraestatales. **4.** Evaluar las solicitudes de adecuaciones presupuestarias que impliquen movimientos de calendarios financieros del Gobierno Federal y a flujos de efectivo, a efecto de determinar su autorización. **5.** Registrar las adecuaciones presupuestarias para reservar o dejar sin reserva los recursos, de conformidad con las instrucciones que indiquen las instancias superiores. **6.** Verificar la estadística de las series históricas del gasto del Sector Público. **7.** Proporcionar la información estadística del gasto del Sector Público a diversas áreas de la Subsecretaría de Egresos para el análisis y seguimiento del mismo. **8.** Consolidar la estadística correspondiente del gasto ejercido y/o pagado del Sector Público para diversos informes oficiales. **9** Revisar las cifras de los flujos de efectivo de Entidades Paraestatales de control indirecto para la integración del Tomo V del Proyecto de Presupuestos de Egresos de la Federación. **10.** Coordinar la integración del Tomo I del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación “Exposición de Motivos”;

**Perfil y Requisitos:**

**Académicos:** Licenciatura en Economía o Contaduría, (Titulado); **Laborales:** 7 años de experiencia en Matemáticas: Estadística.- Análisis de Datos; Ciencias Económicas: Política Fiscal y Hacienda Pública Nacionales.- Hacienda Pública; Organización Industrial y Política Gubernamental.- Integración Económica; **Capacidades Gerenciales:** Liderazgo y Negociación (Valor en el perfil 60%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Proceso Presupuestario del Gasto Público Federal y Herramientas de Cómputo (Valor en el perfil 40%, mínimo aprobatorio 60); **Conocimientos de Software:** Nivel Intermedio de Word, Excel, Power Point y Outlook; Otros: Períodos especiales de trabajo en agosto para la Integración del Presupuesto, en diciembre en el cierre presupuestario y en el proceso de calendarización; horario mixto.

**Nombre de la Plaza: Asesor;** No. de Vacantes: Una; Nivel Administrativo: MC3; Percepción Ordinaria: \$95,354.55 (Noventa y cinco mil trescientos cincuenta y cuatro pesos 55/100 MN) mensual bruto; Adscripción: Tesorería de la Federación; Sede: México, D.F.; **Funciones Principales:** **1.** Dar seguimiento a proyectos que tiene encomendados directamente la Oficina del C. Tesorero de la Federación. **2.** Apoyar a las Unidades Administrativas de la Tesorería de la Federación en el diseño, desarrollo y ejecución de proyectos. **3.** Coordinar juntas de trabajo para que los proyectos continúen su avance de acuerdo a la programación. **4.** Evaluar posibles áreas de oportunidad para mejorar la operación de la Tesorería de la Federación. **5.** Proveer al C. Tesorero de información económica y financiera oportuna para apoyar la toma de decisiones. **6.** Representar al C. Tesorero ante diferentes instancias del sector público y dar seguimiento a acuerdos. **7.** Organizar y coordinar eventos, pláticas y grupos de trabajo sobre temas relacionados con la Tesorería; **Perfil y Requisitos: Académicos:** Licenciatura en Economía, Ciencias Políticas y Administración Pública o Ingeniería Mecánica, (Titulado); **Laborales:** 7 años de experiencia en Ciencias Económicas: Política Fiscal y Hacienda Pública Nacionales.- Hacienda Pública; Contabilidad.- Contabilidad Financiera; Ciencia Política: Administración Pública.- Gestión Administrativa; **Capacidades Gerenciales:** Liderazgo y Negociación (Valor en el perfil 60%, mínimo aprobatorio 70); **Capacidades Técnicas:** Administración de Proyectos y Herramientas de Cómputo (Valor en el perfil 40%, mínimo aprobatorio 60); **Conocimientos de Software:** Nivel Intermedio de Word y Excel; Otros: Horario mixto.

#### **4.-ANÁLISIS CONTROVERSIAL DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA.**

Ahora bien, de todos y cada uno de los artículos vertidos, de los tabuladores de sueldos, catálogo de puestos y convocatoria pública, transcritos se puede observar fehacientemente que existe un gran conflicto, pues, los instrumentos normativos expedidos por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, en su caso autorizados por el poder legislativo, al catalogar los puestos, no se apegan estrictamente a lo que se estipula en los Artículos 5, 6, 7 y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que la clasificación del personal de base o confianza la realizan en forma arbitraria y a conveniencia de intereses económicos, administrativos, políticos y hasta personales. Tan es así que, los empleados públicos considerados de confianza de acuerdo a los preceptos normativos primeramente citados, cuando demanda su basificación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fundamentando que las funciones de su puesto no recaen en los supuestos señalados en el Artículo 5 de la Ley arriba citada, normalmente la ganan, pues, las dependencias y entidades sólo ponen como excepción y defensa que de esa manera está clasificado en el Catálogo General de Puesto, por ende, ofrecen como prueba el referido Catálogo, siendo que ese instrumento normativo no especifica las funciones de cada puesto, por tal motivo, no es el medio idóneo de defensa que por si solo desvirtuó las pretensiones del servidor público, como se puede constar de lo referido en las siguientes tesis Jurisprudenciales:

**Registro No. 207770, Localización:** Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 66, Junio de 1993, Página: 15, Tesis: 4a./J. 28/93  
Jurisprudencia Materia(s): laboral

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL EJECUTIVO FEDERAL. FUERZA PROBATORIA DEL CATÁLOGO DE PUESTOS EN LA DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER DE.**

La interpretación sistemática y armónica de los Artículos 5o., fracción II, 7o., y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite considerar que para determinar los puestos de confianza al Servicio del Poder Ejecutivo, el legislador siguió el sistema fundamental de catalogar como de confianza diversos tipos o clases de funciones, dejando a los titulares de las dependencias y a los sindicatos respectivos, la elaboración de catálogos de puestos en los que han de asentar, entre otros datos, el correspondiente a si son de base o de confianza, debiendo hacerse notar que esa labor de clasificación consiste, fundamentalmente, en cotejar las labores realizadas en cada puesto, con las funciones relacionadas en la fracción II, del citado Artículo 5o. De aquí se deduce que si el Catálogo sólo revela el acuerdo de las partes mencionadas sobre qué puestos son de base o de confianza, y si para ese acuerdo deben tener en consideración la clasificación de la Ley, la fuerza probatoria del Catálogo no es, necesariamente, decisiva para resolver a qué grupo pertenece el puesto del trabajador, sino que debe estimarse sólo como un elemento más para descubrir su verdadera naturaleza, la que deriva de las funciones desempeñadas.

Contradicción de tesis 29/90. Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Primer Tribunal Colegiado ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de mayo de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 28/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diez de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

**Genealogía:**

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, Materia Laboral, tesis 581, página 383

**No. Registro: 174,957, Jurisprudencia Materia(s): Laboral,** Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIII, Mayo de 2006 Tesis: I.8o.T. J/3 Página: 1651.

### **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS PARA PROBAR TAL CARÁCTER.**

El carácter de confianza de un trabajador al servicio del Estado no depende de la denominación del puesto o de la clave que ostente, ni tampoco de que esté incluido en los catálogos como de confianza, sino del hecho de que aquél desempeñe funciones que, conforme a los catálogos a que se refiere el Artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sean de confianza; en consecuencia, cuando el titular de una dependencia se excepciona afirmando que un trabajador al servicio del Estado es de confianza, resulta necesario que en la contestación a la demanda precise cuáles son las funciones que desempeñaba, y que en el juicio pruebe, en primer término, que efectivamente realizó las funciones que señaló; y, en segundo, que están catalogadas como de confianza, ya que de no cumplir con lo anterior, la Sala Resolutora considerará, ipso facto, que se trata de un trabajador de base, pues el Artículo 4o. de la citada legislación sólo establece dos categorías: de base y de confianza, y si no se prueba que el trabajador hubiera tenido este último carácter, evidentemente debe ser considerado como de base.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO

**DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 4038/2004. Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno Federal. 3 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Guerrero Láscars. Secretario: Gonzalo Hernández Vergara.

Amparo directo 4568/2005. David Vanegas Cruz. 29 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ernesto Maldonado Lara. Secretario: José Mario López Ruiz.

Amparo directo 7558/2005. Jesús Roberto Mendoza Ruiz. 30 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Guerrero Láscars. Secretaria: Ana María Segura Anaya.

Amparo directo 1148/2006. Andrés Moreno Hernández. 16 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ernesto Maldonado Lara. Secretaria: María Engracia Bautista Vázquez.

Amparo directo 1988/2006. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 27 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Elvira Norma Vélez Escalante.

**No. Registro: 180,045 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena**  
Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004 Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123.

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO**

**5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.**

La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al Artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el Artículo 20 de la Ley citada o que efectivamente sean de 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.

Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro.

Esta problemática es latente y constante, puesto, que nos acaban de notificar el caso de unos jefes de departamento y subdirectores que le ganaron a la Procuraduría General de la Republica la basificación, trayendo esto como consecuencia problemas presupuestales, toda vez que, la referida notificación se nos realizó a efecto de

solicitarnos recursos presupuestales para que a dichos empleados públicos se les otorgaran las prestaciones emanadas de las Condiciones Generales de Trabajo aplicables a los trabajadores de base de esa dependencia, ahora bien, dicho gasto no está contemplado en el techo del presupuesto de dicha Procuraduría y no obstante ello, ésta tiene la obligación de dar cumplimiento a la resolución judicial. Este caso no es aislado es un solo ejemplo reciente.

Por todo esto es necesario que exista una reingeniería de los instrumentos normativos expedidos por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, y en su caso autorizados por el Poder Legislativo, en los cuales al catalogar los puestos y clasificarlos en base y confianza deben apegarse estrictamente a lo estipulado en los multicitados preceptos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**5.- ARTÍCULOS CONTROVERTIDOS 53 Y 60 FRACCIONES IV, VI Y VII DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, QUE SE CONTRAPONEN A LOS ARTÍCULOS 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y 47 FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.**

( 5.1.-ARTICULOS DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA; 5.2.-ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; 5.3.-ARTÍCULO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Más aún, de los puestos referidos en el precepto 5º de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se advierte que de acuerdo a sus funciones estos trabajadores podrían clasificarse como de base y de confianza, derivado de ello, a los que estuviesen en el supuesto de que tuvieran la categoría de base se les aplicaría la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de conformidad con lo establecido por el numeral 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que al respecto señala:

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

Esto, trae como consecuencia que este tipo de personal tenga dos leyes aplicables, siendo el caso de que entre dichos ordenamientos se contraponen, según se advierte de los preceptos 53, y 60, fracciones IV, VI y VII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el 11 de ese mismo cuerpo de normas, y 47 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que para su mejor comprensión enseguida se transcriben:

**5.1.-ARTICULOS DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.**

**Artículo 53.-** Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso,

ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

La dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública Federal y por consiguiente, causará baja del Registro.

**Artículo 60.-**El nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

**IV.** Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;

La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría (Función Pública) de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

**VI.-**No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y

**VII.-**Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

## **5.2.-ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**ARTÍCULO 46.-** Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

**I.-** Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

**II.-** Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

**III.-** Por muerte del trabajador;

**IV.-** Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

**V.-** Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

**a)** Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

**b)** Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

**c)** Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

**d)** Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

**e)** Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

**f)** Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

**g)** Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

**h)** Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

**i)** Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

**j)** Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Contratación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

**ARTÍCULO 11.**-En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

### **5.3.-ARTÍCULO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

## **6.- ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA DE LOS ARTÍCULOS REFERIDOS Y PROBLEMÁTICA PARA EL LOGRO DEL ESPIRITU DE LA LEY EN CUESTION**

Como se puede observar del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en ninguna de sus fracciones contempla que sea casual de cese del nombramiento del servidor público el hecho de que no apruebe los exámenes o acredite debidamente los cursos a que alude la Ley del Servicio Profesional de Carrera en sus Artículos 53 y 60, fracciones VI y VII, y mucho menos que por violar esta normatividad, se pueda cesar a dichos trabajadores.

Por otra parte, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establece en su Artículo 79, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a dicha Ley, y que en esos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

En ese contexto, existe una evidente contradicción, entre dicho precepto; y la normatividad que resulta aplicable, supletoriamente, puesto que al prever en otras palabras que lo no previsto en dicha legislación se estará a la supletoriedad de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y luego a la Federal del Trabajo, y toda vez que ésta, prevé en su numeral 47, fracción I, a manera de un periodo de prueba, es decir que para realizar dichos exámenes, cursos o bien, analizar los documentos que aporte para acreditar que el servidor público cuenta con el perfil y aptitudes que dice tener, necesarios para desempeñar el puesto para el que fue contratado, debe el patrón efectuarlo dentro de los treinta primeros días a su ingreso, a fin de que prospere dicha cesación, sin responsabilidad para el Estado más no, después de haber transcurrido en exceso dicho término.

Por último, para que se lleve acabo correctamente la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y se logre el espíritu de ésta, deberá de realizarse una estricta y cabal vigilancia, supervisión y auditoría de la aplicación de la

misma. Además, el costo presupuestario para su implementación es bastante elevado y no se puede estar gastando recursos, sin lograr el objetivo buscado.

Cabe comentar que, si bien es cierto, la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal, adscrita a la Secretaría de la Función Pública, es la encargada de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera y a partir de la entrada en vigor del nuevo reglamento de la Ley en cuestión, desempeña un rol normativo.

Asimismo, es la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación y de Control y Evaluación, en términos del reglamento interior de la Secretaría antes citada.

Aunado a ello, la definición de la operación integral de los subsistemas referidos será responsabilidad de las unidades administrativas (adscritas a esa misma Secretaría) siguientes:

Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la Administración Pública Federal.

Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación.

Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos.

Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización.

También, es cierto, que dicha dependencia forma parte del Poder Ejecutivo y le es aplicable la Ley en cuestión, por ende, estamos en el supuesto de que es juez y parte, por lo que su actuación es dudosa, pues, está a capricho de órdenes superiores y conveniencias de los servidores públicos superiores de las dependencias. Siendo, que hasta ahora existe un constante manipuleo de la Ley en análisis a favor de unos cuantos.

En ese tenor, actualmente se están llevando a cabo los cursos y exámenes para certificarse en las capacidades técnicas específicas, siendo que éstos deberían de estar enfocados a las funciones que realizamos en nuestro puesto, para que cada día seamos mejores y otorguemos un mejor servicio, por ende, se traduzca en un mejor funcionamiento del aparato gubernamental. Pero la realidad es otra, pues, estos son muy generales, sin que en la mayoría de los casos estén acorde a las funciones del puesto o del área específica en la cual se trabaja. Ejemplo en la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los cursos y exámenes que se tiene que acreditar son: Marco Jurídico Administrativo Presupuestario, Proceso Presupuestario del Gasto Público Federal, Contabilidad Gubernamental, en tres niveles cada uno, (básico, intermedio y avanzado), de los cuales cada uno de los servidores públicos tiene que aprobar dos de estos cursos y exámenes de acuerdo a la Unidad Administrativa en la que se encuentre adscrito y en el nivel le corresponde con base a su puesto, esto es, el básico al puesto de enlace y jefe de departamento, el intermedio a los subdirectores y directores y el avanzado a los directores generales adjuntos y directores generales.

Ahora bien, existen enlaces o jefes de departamento que realizan la función de chofer, entonces, para certificarse tienen que aprobar dos de los cursos y exámenes arriba citados, aunque para realizar su trabajo no sean de utilidad, siendo que les deberían de impartir los cursos más enfocados a sus funciones, como del reglamento de tránsito o de mecánica, que le sería más útil para desarrollar mejor sus funciones laborales. Este es sólo un ejemplo, pero en ese mismo tenor está la mayoría, como son las secretarías, mensajeros, de control de gestión, etc.

## **VI.-CONCLUSIONES**

Con la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se pretende que desde el inicio del servicio público las plazas sean ocupadas por el personal que cuente con el perfil, para cumplir en forma plena los requerimientos de la Administración Pública, para consolidar los objetivos primarios que las instituciones se fijen.

También se pretende que los servidores públicos tengan estabilidad en el empleo y la posibilidad de desarrollarse; respetándose su dignidad de trabajadores, erradicándose prácticas discriminatorias, ascensos y despidos que tenían que ver con la pertenencia a un grupo político, evitando así los vaivenes que dure un grupo de personas en alguna dependencia de la Administración Pública Federal.

Para su efectividad, con base en los principios de la eficiencia, agilidad, productividad y la simplificación que demanda el servicio público, los servidores públicos en determinado momento van a ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales, tomando en cuenta la trayectoria del servidor público, en busca de la lealtad a la institución en un marco de eficiencia y honradez, para que ésta cumpla sus objetivos, debiendo acreditar que se han desarrollado y mantienen actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo que demanda la Administración Pública, y en caso de no aprobar, se procederá a su separación.

**Finalmente, para que tenga una plena y legal aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y así se logren los objetivos buscados por el legislador, se considera que:**

**PRIMERO.-Primeramente, deben de modificar todos y cada uno de los instrumentos normativos en servicios personales, que elabora el Poder Ejecutivo a través de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, y en casos específicos se autorizan por el Congreso de la Unión, en los cuales se clasifica al personal de base y confianza.**

**Esta modificación consiste en que dicha clasificación se apegue estrictamente a lo establecido en los Artículos 5, 6, 7 y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

**SEGUNDO.- Deben reformarse el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de que una determinación de “cese” tenga sustento.**

**De este modo, el Artículo 46 se tendría que adicionar las siguientes tres causales, para que sea acorde con la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal:**

- I. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal le asigna; cuya valoración anterior deberá ser realizada en términos de dicha ley, acorde con su Reglamento, respetando la garantía de audiencia del servidor público.**
- II.- No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, a que se refiere la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y su reglamento; y**
- III.- Cuando el resultado de su evaluación en el desempeño sea deficiente, en los términos que señala la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y su Reglamento.**

**TERCERO.- Por último, debe crearse una comisión, ajena al Poder Ejecutivo, preferentemente en la Cámara de Diputados, adscrita a la Auditoría Superior de la Federación, con facultades sancionadoras, para que realice la estricta vigilancia, supervisión y auditaría de la aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y su Reglamento.**

## VII.-BIBLIOGRAFÍA

### a).-DOCTRINA:

1. **Administración Pública: Concepto y Disciplina INAP, Guerrero G.E., México**
2. **Atravesando la Burocracia, Ed. Fondo Cultura Económica, México BARZELAY, Michael, (1998).**
3. **Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano. 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A.: México. Gutiérrez y González, Ernesto. 1993.**
4. **Derecho Burocrático Mexicano, 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México. Acosta Romero, Miguel. 1995.**
5. **Derecho Burocrático. 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México. Morales Paulín, Carlos.1995.**
6. **Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México, México. De Buen, Néstor. 2000.**
7. **El contexto Internacional de la Modernización de la Administración Pública y la Reforma del Estado de México (1970-1993).Calderón R.J.M. INAP México Mimeo.**
8. **El Estado en la Era de la Modernización INAP, Guerrero O., México.**
9. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a edición, Editorial Porrúa, S.A., México. De la Cueva, Mario.1975.**
10. **El Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Moreno R.R., Ediciones INAP 1981, México**
11. **El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana, México, CHAVEZ Alcazar, Margarita (1985).**
12. **Elementos de Derecho Administrativo., Editorial Limusa, 2a. Edición. Luís Humberto Delgadillo Gutiérrez, 2000**
13. **Estado y Sociedad F.C.E. 1922, Weber M., México**

14. **Estudio Introdutorio, en INAP. Profesionalización de Servidores Públicos locales en México. México, tres tomos, tomo 1 pp.XVII-XLI. HARO BELCHES, Guillermo, (1999),**
15. **Introducción a la Administración Pública. Amaro, R.1993.**
16. **La Administración de Personal en el Sector Público. Un enfoque sistémico INAP, México. DUHALT KRAUSS, Miguel (1972).**
17. **La Gestión Pública: Su situación Actual, Fondo Cultura Económica, México. BOZEMAN, Barry, (1998)**
18. **La Modernización de la Administración Pública y la Reforma del Estado de México (1970-1993).Calderón R.J.M. UNAM INAP, México.**
19. **La Nueva Gestión Pública, Ed. Prentice Hall. OLIAS DE LIMA GETE, Blanca, (2000)**
20. **Las responsabilidades administrativas de los servidores públicos Ed. Corsa, México. HERRERA Pérez Agustin, (1991).**
21. **Los Regímenes de los Presidentes L.E.A. J.L.P. M.M.H. C.S.G.: Continuidades y Rupturas en la Modernización de la Administración Pública y la Reforma del Estado en México. Calderón R.J.M., IAP, Mimeo.**
22. **México: Estado y Sindicatos, Centro de Reflexión Teológica, A.C., Ortega M. Ana A. Solís de Alba. México**
23. **Por un Gobierno de Resultados, Fondo Cultura Económica, México. MOCTEZUMA Barragán, Esteban y Andrés Roemer, (1999).**
24. **Servicio Público de Carrera, Tradición y Perspectivas, INAP-Miguel Angel Porrúa México. HARO BELCHES, Guillermo, (2000).**
25. **Tratado de Derecho Administrativo. Santofimio, J., 2002.**

**b).- OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN:**

1. **Documentos Básicos FSTSE, México, 1993**
2. **Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal. El Servicio Civil de Carrera Municipal. Ediciones INAP 1984, México.**

3. **La organización pública ante los nuevos retos del Estado, Memoria de Conferencias del Colegio Franco Mexicano INAP, México. LE VERT, Dominique (1996).**
4. **La reforma a la administración pública mexicana en el nuevo régimen político ¿Por dónde empezar?, Ideas para la creación de un gobierno transparente responsable y cercano a la ciudadanía Documento de Trabajo, CIDE-DAP, Noviembre. GUERRERO AMPARAN, Juan Pa**
5. **Las Bases político-institucionales del poder presidencial en México, Política y Gobierno, vol.3 núm.1er semestre, CASAR, María Amapro, (1996).**
6. **Proyecto para la Instauración del Servicio Civil de Carrera en México. Documentos de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil. Archivo del Congreso de la Unión. Secretaría de Programación y Presupuesto.**
7. **Puntos para la Reactivación Económica y el Crecimiento Sostenido. PRI, Zedillo E. Diez, México, 1994**
8. **Reflexiones en torno al derecho burocrático como disciplina autónoma, Revista 1, Enero-Marzo 1990, Derecho burocrático, Abel Dávila García, Docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas.**
9. **Sistemas de Servicio Civil: una comparación Internacional Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, México, D.F: MASCOTT Sánchez, María de los Angeles.**

**c).- LEGISLACIÓN Y NORMATIVIDAD:**

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2008.**
2. **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, vigente.**
3. **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente.**
4. **Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, vigente.**
5. **Ley Federal del Trabajo, vigente.**
6. **Ley Orgánica de la Administración Pública, vigente.**

7. **Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, vigente.**
8. **Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaría, vigente.**
9. **Acuerdo por el que se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.**
10. **Catálogo General de Puestos y Plazas del Gobierno Federal 2008**
11. **Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2008.**
12. **Exposición de motivos vertidos por el congreso de la unión en el debate del dictamen del proyecto de la referida ley.**
13. **Oficio 307.A.-0972 de fecha 2 de mayo de 2007, de la Unidad de Política y Control presupuestario.**
14. **Oficio 307.A.-1738 de fecha 27 de diciembre de 2006, de la Unidad de Política y Control presupuestario.**

**d).- PÁGINA DE INTERNET:**

1. **[www.scjn.gob.mx/portalSCJN/](http://www.scjn.gob.mx/portalSCJN/)**
2. **[www.trabajaen.gob.mx.](http://www.trabajaen.gob.mx)**
3. **[www.hacienda.gob.mx.](http://www.hacienda.gob.mx)**
4. **<http://200.34.175.29:8080/wb3/wb/SFP/incipio>**