



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

UNIFICACION DE CRITERIOS DE LOS COMITES
TECNICOS DE PROFESIONALIZACION Y SELECCIÓN
EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA
ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
GRACIELA CHAVEZ VELAZQUEZ



ASESORA
MTRA. ROSA MARÍA VALENCIA GRANADOS

FES Aragón

NEZAHUALCÓYOTL, EDO. DE MÉXICO,

2010



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.

DEDICATORIAS

A Dios.

Por haberme dado las fuerzas para llevar a cabo este proyecto, por estar siempre conmigo en tantos momentos en que pensé que no podría terminarlo.

A mi esposo.

Gracias Juan José por apoyarme siempre, sin tu ayuda no lo habría logrado. Gracias por tu disposición para lograr presentar mis trabajos, por las salidas tempranas de casa para llegar temprano a clases, por tu solidaridad,

A mis hijos.

Diego y Álvaro que participaron, a veces sin tener otra opción, pues tuvieron que invertir parte de su tiempo durante mi etapa de universitaria. Espero que después de esta experiencia, vean que se puede lograr lo que uno se propone.

A mis hermanas.

Gracias por su apoyo, aunque no siempre creyeron que lo lograría, gracias a quienes si creyeron que terminaría mi carrera.

A mis cuñados.

A los que creyeron que si podría yo lograrlo y me animaron a seguir (Ricardo y Rubén), gracias a los que me dieron palabras de apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A mis maestros.

Imposible mencionar los nombres de todos ellos porque todos en menor o mayor medida, fueron los que por medio de sus enseñanzas, hicieron que amara mi carrera. Todos ellos compartieron conmigo sus conocimientos y sus experiencias, enriqueciendo con ello mi aprendizaje. Gracias a todos por su entusiasmo y empeño.

A mis compañeros de grupo.

Blanquita, imposible pensar el grupo sin ti, sin tu empuje, tu disposición a ayudarme y tu fe en mi. Silvia, gracias por las porras. Pedro, mi compañero de banca, gracias por tu apoyo y por todo lo que aprendí de ti. Juntos empezamos este gran proyecto y ¡ LO TERMINAMOS !

A mis compañeras de la Secretaría de Economía.

Gracias a todas ellas por que en diferentes momentos estuvieron conmigo apoyándome, ayudándome en muchos casos y, sobre todo, confiando en mi, en que llevaría a buen término este, mi gran proyecto. Gracias Paty, Nayeli, Claudia.

A mi Asesora.

No me alcanzarían los elogios para la maestra Rosa María Valencia Granados, para agradecerle su tiempo, dedicación, paciencia y sobre todo, su confianza en mi. Gracias maestra por que estoy segura de seguir contando en todo momento con usted.

A la Secretaría de Economía.

A las autoridades que en su momento apoyaron el inicio de este gran proyecto, por el cual lograré mi gran sueño, graduarme de una carrera universitaria, muchas gracias.

Este agradecimiento de manera especial es para la Lic. Luz del Carmen Vidrio Guzmán, por que siempre me apoyo, creyó en mi y me alentó a continuar, gracias Lic. Vidrio. Ambar Arroyo Vega, por su apoyo las veces que tuve que quitarle atención a mis labores para poder terminar algún proyecto de la escuela, pues siempre conté con su aprobación. Ivonne Borjas Rivera, usted siempre me alentó a continuar y terminar mi carrera y por sus consejos que me serán muy útiles para la última etapa.

Al Sindicato de la Secretaría de Economía

A José Guzmán Gómez, por que ha sido durante su gestión que se ha impulsado la capacitación del personal de la Secretaría, del cual me he visto beneficiada. Gracias por su apoyo durante todo el desarrollo de mi capacitación desde secundaria en el año 2000, pasando por el Colegio de Bachilleres y terminando con mi carrera universitaria, sueño difícil de concretar de no haber sido por su insistencia ante las autoridades de la Secretaría de Economía para darles a los trabajadores la oportunidad de superación personal, por medio de la capacitación.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón, Sistema de Universidad Abierta.

Al personal que integra el SUA por su apoyo y disposición para con nuestro grupo de Economía. Fue la primera vez que la Universidad salía de sus instalaciones para dar clases en otras sedes y yo creo que el resultado fue muy alentador.

Maestro Benjamín Ron, quien durante poco más de 5 años, fue una pieza importante para nuestro desarrollo, Ing. Alfredo Velasco Rodríguez, Maestro Fernando Macedo Chagolla, gracias a todos.

UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DE PROFESIONALIZACIÓN Y SELECCIÓN EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

ÍNDICE	I
INTRODUCCIÓN	III

CAPÍTULO 1

REFERENCIAS HISTÓRICAS

1.1 ORIGEN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA	
1.1.1. Internacionales	2
1.1.1.1. Reino Unido	2
1.1.1.2. Francia	4
1.1.1.3. China	5
1.1.1.4. Estados Unidos de América	5
1.1.1.5. Colombia	7
1.1.1.6. Uruguay	8
1.1.1.7. Chile	10
1.1.1.8. México	11
1.2 ACUERDO POR EL QUE SE CREA LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL COMO UN INSTRUMENTO DE COORDINACIÓN Y ASESORÍA DEL EJECUTIVO FEDERAL PARA LA INSTAURACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.	14

CAPÍTULO 2

NATURALEZA JURÍDICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

2.1 LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERA.	17
2.2 REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.	22
2.3 LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL SUBSISTEMA DE INGRESOS	29

CAPÍTULO 3

UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DE PROFESIONALIZACIÓN Y SELECCIÓN.

3.1 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 6, 31, 34, 63 Y 72 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	31
3.2 INESTABILIDAD DEL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA.	36
3.3 PROPUESTA: UNIFICACIÓN DE CRITERIOS.	38
CONCLUSIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	42

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el País atraviesa por una situación económica muy precaria, diariamente se sabe de miles de empleos que desaparecen, lo cual deja a un sin número de mexicanos en una total indefensión para poder hacer frente a la crisis prevaleciente.

La estabilidad en el empleo siempre ha sido el objeto de todo trabajador de cualquier nivel, pues, la estabilidad, independientemente de que es una parte del desarrollo personal y profesional, representa la estabilidad familiar.

Los Trabajadores al Servicio del Estado catalogados como de base está protegida su estabilidad laboral en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no así los denominados como “de confianza” por no estar incluidos en este ordenamiento legal.

Derivado de lo anterior y con el objeto de que esos trabajadores de confianza obtuvieran una estabilidad en el empleo para no quedar expuestos a despidos injustificados, se creó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Teniendo la seguridad de un empleo, el trabajador puede desenvolverse y desarrollarse en el mismo, sin el peligro constante de una separación injustificada.

Al estar involucrada dentro del proceso de aplicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento, así como sus Lineamientos, me interesó hablar sobre el desarrollo del mismo proceso, así como de algunos vicios que se han estado desarrollando durante el tiempo que lleva de aplicación.

El presente trabajo intitulado “Unificación de Criterios de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección en el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”, se desarrolla en tres capítulos. Para tal efecto en el capítulo 1, se hace una breve reseña del denominado,

hasta hace un tiempo, servicio civil de carrera, hoy Servicio Profesional de carrera, tanto en el ámbito internacional, como sus orígenes en México

En el capítulo 2 se tratará del marco legal que rige el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, principalmente los requisitos que deben cumplirse para que se otorgue al servidor público la calidad de Servidor Público de Carrera.

Mientras, el capítulo 3 propone la unificación de criterios, a efecto de que exista una uniformidad en los aplicados por los Comités Técnicos de Profesionalización.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el método histórico a fin de hacer una semblanza respecto del origen del Servicio Civil de Carrera en algunas partes del mundo, hasta nuestros días, conocido en el sistema jurídico mexicano como Servicio Profesional de Carrera.

Además se emplearon los métodos deductivo y el analítico, al hacer mención de la legislación que regula en este país al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como citando su aplicación en la práctica.

CAPÍTULO 1

REFERENCIAS HISTÓRICAS

1.1 ORIGEN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

El servicio civil de carrera no es un modelo o esquema reciente. Existen antecedentes en la antigua Grecia, en el Imperio Romano, e incluso en las sociedades precolombinas.

“Los países en el mundo en los últimos tiempos han estado en una evaluación constante en su manera de organizarse y administrarse, a fin de lograr las mejoras y las metas que se plantean de acuerdo a sus necesidades y las que les exige la competencia en el ahora mundo globalizado, esto los conduce a la redefinición de sus políticas e intereses a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades y en la búsqueda de mejor calidad de vida en las respectivas naciones, y este proceso de rumbo de intereses son conducidos dependiendo del país y de las circunstancias particulares que enfrentan, las cuales tiene que adecuarse para poder enfrentar los impactos justamente de la globalización mencionada, la integración regional, la internacionalización de los mercados, por mencionar algunas y que todas en su conjunto presionan sobre los procesos socioeconómicos y políticos que cobran su factura interna.

Bajo este esquema y para poder existir en este mundo competitivo evidentemente se requiere la modernización en el aparato administrativo, entendido también como ajuste o redefinición del Estado y de su relación con la sociedad, y una asignatura de esta reforma pone en valor al sistema de servicio civil, visto también como la reglas de juego explícitas para el ingreso, permanencia, promoción y retiro de la función pública”.¹

“En estas circunstancias vale la pena mencionar que el servicio civil de carrera forma parte o se incorpora a los cambios incluidos en las propuestas

¹ CÁZARES ALVARADO, Angélica. La Profesionalización del Servidor Público, a través del Servicio Civil de Carrera, un asunto pendiente en México. Universidad de Guadalajara. México, 2005, p.3

teóricas que van desde la llamada New Public Management, ensayada fundamentalmente en Gran Bretaña y Nueva Zelandia; pasando por una serie de reformas y adecuaciones, es decir con un origen predominantemente empresarial, y como seguidores más cercanos resultaron los gobiernos de Margaret Thatcher en Inglaterra y el de los Estados Unidos, en donde siempre ha prevalecido, fortaleciéndose en el periodo de Ronald Reagan y aún ahora se sigue en el supuesto de la "reinención" que se inserta en la lógica misma del sistema político: las cuales obedecen a las reformas encaminadas a transformar el Estado benefactor, que postulan la disminución de la participación gubernamental, y relacionan lo que tiene que ver como un nuevo diseño de formulación de políticas sociales, de desarrollo humano, de búsqueda para índices de mejora en la calidad de vida y en particular a lo referido a la seguridad social, reformas también en las políticas de regionalización, como lo puede ser los procesos de descentralización y desburocratización.”²

En el panorama internacional el servicio civil de carrera no es un modelo reciente, existen antecedentes en una gran cantidad de países.

1.1.1 Internacionales.

1.1.1.1 Reino Unido.

“En 1855, se crea la Comisión del Servicio Civil, para supervisar los exámenes de ingreso establecidos por los Departamentos en ciertos empleos, y posteriormente la Comisión MacDonell propuso reformas entre 1912 y 1925 como sugerir el ingreso de hombres de negocios para dirigir los Departamentos de Guerra, quienes ingresaron con nuevas ideas para fortalecer el servicio civil de carrera.”³

“En 1929 la Comisión Tomlin, de acuerdo a lo establecido por el comité de reorganización, admitió a tres clases: la clerical, la ejecutiva y la

²Ibidem. p. 4.

³ CHÁVEZ ALCAZAR, Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana. México 1985, p. 30

administrativa, cada una dividida en categorías y desde entonces se les conoce a las tres con el nombre de Tesorería, en las características que las distinguen, se pueden citar las siguientes:

Unidad dentro de la variedad.

Jerarquía, basada más que en la subordinación y en las diferentes funciones que desempeña cada clase

La permanencia de tradiciones aristocráticas, especialmente en la clase superior (la clase administrativa), equivalente a los subsecretarios, directores generales y jefes de sección.

Una basta experiencia, adquirida por la práctica en el concurso del tiempo y no tan sólo por la teoría.

Sin derecho a huelga.

El apoliticismo de las clases superiores, en cuanto a funcionarios bajo el argumento de conservar la imparcialidad y fidelidad tradicional en servir a cualquier partido político que gobierne.

Este sistema incorpora en la administración a aquellos que reúnen cualidades personales superiores y una cultura general amplia pues consideran que la especialización puede adquirirse mediante la práctica del oficio y cursos especiales.

La metodología de selección se basa en tres principios fundamentales:

Ausencia de favoritismo e influencia de partidos políticos;

Selección fundamentada ante todo en las cualidades humanas y los conocimientos generales de los candidatos.”⁴

⁴ Ibidem. p. 31

1.1.1.2. Francia

“En el caso de Francia, existe un sistema de función pública de carrera y, salvo algunas excepciones, principalmente está compuesto de profesionistas, reclutados y formados para el ejercicio, de una actividad al servicio del Estado, con lo cual aseguran una función pública de por vida y profesionalizada.

La profesionalización en Francia se inicia desde el reclutamiento que se hace por concurso abierto a todos los ciudadanos franceses siempre que cubran los requisitos exigidos. Estos resultados son revisados por un jurado independiente de la administración y del gobierno, que después de una serie de pruebas, escogidas para evaluar las cualidades o conocimientos necesarios para ejercer las funciones emiten su dictamen. Los jurados de reclutamiento de funcionarios están compuestos por académicos universitarios, pero en una gran mayoría, de profesionistas que ya desempeñan alguna función pública.

Según lo que señala Dominique Le Vert, presidente de la Sección de Obra del Consejo de Estado de Francia: "Este sistema de reclutamiento inicial lo encontramos en todos los sectores clásicos de la administración pública generalista, pero también para el reclutamiento de ingenieros, de médicos y hasta para el de los catedráticos de todos los niveles, desde la preprimaria hasta la universidad. Esta preocupación de profesionalización de reclutamiento nos lleva a exigirle a los candidatos, antes de admitirlos definitivamente y después de que fueron admitidos definitivamente y, como decimos, "titulados" en la función pública".⁵

“De igual manera, se puede decir que en tal sistema no puede privarse del empleo al servidor público por razones injustas, políticas o de índole personal e inclusive por errores personales, pero debe aclararse que no tiene el

⁵ LE VERT, Dominique. La organización pública ante los nuevos retos del Estado. Memoria de Conferencias del Colegio Franco Mexicano. INAP. México, 1996 p. 82

de permanecer por siempre en su cargo pues si el interés del servicio requiere algún cambio, o si es sano para el servicio cambiar de asignación, no se le mantiene en el empleo destinado aún y cuando haya permanecido por mucho tiempo en el mismo lugar.⁶

1.1.1.3. China.

“En China, el servicio civil nace en la dinastía Han (202 A.C. – 219 D.C.) la cual perfeccionó los sistemas de exámenes para el servicio civil. El gobierno en China era misión de un grupo de personas dotadas en condiciones (las cuales se establecían a través de un examen de capacidad) que las hacen idóneas para gobernar; se seleccionaban entre todo el pueblo, sin embargo el pueblo no tenía nada que opinar respecto a sus medidas, a las que ni siquiera estaba en condiciones de comprender. Lo anterior de acuerdo a uno de los preceptos de Confucio, el cual decía "El pueblo está hecho para seguir los decretos superiores, pero no puede entenderlos.

En el sistema absolutista chino, existían tres tipos de servidores del Imperio, que se correspondían con dos niveles y grados de examen: los del primer nivel o shin-yün (estudiante del pueblo) en un número de plazas limitadas. Los exámenes eran evaluados por el director del distrito. Los de nivel medio o chüjen (hombre recomendado) se reclutaban de los del nivel inicial mediante un examen mayor ante el director provincial y formaban parte de los funcionarios menores que podían ascender a un mayor cargo. Este modelo aún prevalece.”⁷

1.1.1.4. Estados Unidos de América.

“El modelo en este país se basa en méritos, toda vez que promueve nombramientos con el fundamento en la capacidad probada, por lo que asegura

⁶ Idem.

⁷ CHÁVEZ ALCAZAR, Margarita. Op. Cit.p. 25.

que el servidor público, se desempeñe cumpliendo con eficiencia sus deberes y obligaciones.”⁸

“En el Acta de Servicio Civil de 1883, se estableció que la admisión a ciertos cargos dentro de la administración pública se determinen por la competencia y exámenes abiertos a los candidatos, quienes deberán probar su capacidad para ocupar el puesto.

Entre otras características del servicio civil estadounidense podemos encontrar las siguientes: cada servidor público es pues, responsable de la disciplina que guarde ante sus superiores y se procura mantener una alta eficiencia en el personal, los criterios de selección se basan en los siguientes principios:

No existe favoritismo e influencia de partidos políticos.

La selección se basa ante todo en las cualidades humanas y las habilidades y conocimientos especializados.

Existe una unidad del órgano de selección llamada "Service Comision".

En el sistema norteamericano es trascendental la lealtad al sistema.

En mayo de 1953, se promulgó el Estatuto de Servicio Civil, y el 7 de octubre de 1957 se crea la Ley de Salarios de la Administración Pública, como una importante aportación y sin la cual tanto la clasificación de puestos como en buena medida todo el régimen de servicio civil hubieran permanecido indefinidamente en la buena intención. En lo que podemos destacar de esta ley, se puede decir que lo significativo es:

Existe movilidad que permite ascender a las clases superiores.

La remuneración está en función directa de la clase y la antigüedad.

⁸ Ibidem p. 31

Los servidores públicos no están organizados en sindicatos y tampoco tiene derecho a huelga.”⁹

“Este país cuenta con una amplia legislación en relación al servicio civil de carrera, y está contenida en el Estatuto de Servicio Civil, el Reglamento de este Estatuto, la Ley de Salarios de la Administración Pública y otros decretos y disposiciones específicas. Supletoriamente el Código de Trabajo complementa la legislación para la administración.”¹⁰

1.1.1.5. Colombia.

En Colombia el establecimiento de un sistema de servicio civil datan, por lo menos, de comienzos del siglo pasado.

“El primer intento es el 16 de noviembre de 1938, bajo el gobierno de Alberto Lleras Camargo, se expidió la ley por la cual se creaba la carrera administrativa para los empleados nacionales, departamentales y municipales. Se definió como el derecho que se reconoce a los empleados a no ser removidos del cargo salvo por incumplimiento de los deberes de lealtad, eficiencia, respeto a los superiores, honorabilidad y el derecho a ser ascendido en caso de que hubiera una mejor vacante. Se concedieron beneficios como seguridad social, vacaciones o pensión.”¹¹

“El decreto reglamentario 2091 de 1939, determinó las condiciones especiales para aspirar a la carrera: salud, aptitud moral y aptitud profesional. Así mismo definió la duración del periodo de prueba y estableció un ingreso extraordinario para quienes estaban prestando el servicio con anterioridad.”¹²

“La ley 19 de 1958, promulgó el estatuto del servicio civil y de carrera administrativa. Se expidieron varios decretos que adoptaron el sistema de

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

¹¹ ÁVILA, Ricardo. Diagnóstico Institucional del Sistema de Servicio Civil de Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo. Diálogo Regional de Políticas. Bogotá, agosto de 2002. p. 6

¹² Ibidem. p.7

nomenclatura y escala salarial, asignaban funciones a los entes rectores y determinaban los componentes del sistema de administración de personal. Según estos, las vacantes debían llenarse conforme a lo determinado en las normas que incluían prohibiciones para los funcionarios, requisitos de ingreso, exigencia de pruebas, listas de elegibles, periodos de prueba y posibilidad de ascenso a cargos vacantes si se cumplían los requisitos del nuevo cargo.”¹³

“En 1968 se expidió el decreto ley 2.400, el cual reguló las normas de personal civil de la rama ejecutiva del poder público. Definió el empleo como el conjunto de funciones señaladas en la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competentes y como empleado a la persona que ha sido nombrada para ejercer un cargo. Buena parte de estas normas estuvieron vigentes hasta la promulgación de la Constitución de 1991 que abrió una nueva era en la materia y de la cual se deriva el ordenamiento jurídico que existe en la actualidad.”¹⁴

“La mencionada Constitución señala que Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”¹⁵

1.1.1.6 Uruguay.

“La reforma del servicio civil uruguayo comparte rasgos importantes con muchos de los experimentos reformistas recientes sobre esta materia en la región. La mayor similitud tiene que ver con la orientación y objetivos generales del proceso de reforma. El modelo de cambio global adoptado en Uruguay es prácticamente el mismo que adoptan el grueso de los países latinoamericanos durante ese mismo periodo. Un modelo de reforma administrativa inspirado en el nuevo gerencialismo cuyos dos objetivos centrales son: primero, acotar el

¹³ Ibidem. p. 8

¹⁴ Ibidem. p. 9 y 11.

¹⁵ Ibidem. p. 12.

tamaño y peso presupuestal del aparato estatal y, segundo, flexibilizar y profesionalizar a la función pública.”¹⁶

“Uruguay cuenta con uno de los servicios civiles de carrera más antiguos, consolidados y extendidos de la región. El primer estatuto del funcionario –único para todos los funcionarios públicos- fue establecido en Uruguay por la Constitución de 1934. La Constitución de 1952 estableció el sistema de estatutos múltiples.”¹⁷

“El artículo 60 de la Constitución de 1967 establece la carrera administrativa para los funcionarios presupuestados, a los que se declara inamovibles. Los derechos y deberes de la carrera en la Administración Central en sentido amplio, están establecidos por el Estatuto Legal Central (vigente desde 1943). Los funcionarios de carrera constituyen el núcleo central y numéricamente más importante del personal de la administración central.”¹⁸

“La reforma de la función pública desarrollada durante la segunda mitad de los 90 en Uruguay presenta también algunas semejanzas importantes con los procesos de cambio en esta materia impulsados en años recientes en muchos países de la región. Destacan, al respecto, las similitudes en lo que hace a la orientación general y principales objetivos de la reforma, así como la enorme complejidad política del proceso asociado a su ejecución efectiva.”¹⁹

“Para este país, el asunto en cuestión inicia en 1959, con la creación de la Oficina del Servicio Civil, la cual tiene como responsabilidad la capacitación del personal en función de las necesidades del país, así como de la implementación de la carrera administrativa y de la organización de la administración estatal, luego en 1967, se constituye la Oficina Nacional de Servicio Civil, con las mismas funciones y dependencia del Poder Ejecutivo.

¹⁶ FILGUEIRA, Fernando, Heredia Blanca, Narbondo Pedro, Ramos Conrado. La economía política de la reforma del servicio civil en Uruguay: los años 90. Octubre 2002, p 2.

¹⁷ Ibidem. p. 6

¹⁸ Ibidem. p. 7

¹⁹ Ibidem. p, 32

Luego ya en 1976, se suprime la Oficina Nacional de Servicio Civil, sustituyéndose por oficinas sectoriales de servicio civil, y sus cometidos se distribuyen entre varios órganos gubernamentales, entre los que destacaba la Secretaría de Planteamiento, rectora del Servicio Civil. (Gobierno de Uruguay).”²⁰

1.1.1.7 Chile.

“En Chile, el inciso 1° del artículo 38 de la Constitución Política, somete a la dictación de una ley orgánica constitucional, la regulación de la carrera funcionaria de los empleados públicos, mandato que se recoge en la Ley de Bases de la Administración del Estado que en el artículo 45° desarrollan las premisas rectoras que informan el régimen estatutario chileno. Así, en el país existe el Estatuto Administrativo, consagrado en la Ley N° 18.834, cuerpo legal que contiene un conjunto de normas legales, establecidas por el estado, y en las que se regula toda la situación administrativa del funcionario, o sea, existe un régimen jurídico que vincula al funcionario con el Estado.”²¹

“La idea de la carrera funcionaria está ligada a una serie de pasos por los cuales es posible transitar por parte del trabajador público, al ir cumpliendo variadas etapas en el desarrollo de la gestión de los servicios del Estado.

Las posibilidades de implementación de un régimen de carrera funcionaria en América Latina, son ciertas, ya que lo impone la realidad contemporánea a través de sus urgencias en términos de flexibilidad, eficiencia y eficacia a la acción de los estados.

En este nivel, en Chile, la nueva legislación permite avanzar en una gestión eficiente del recurso humano en todos los procesos críticos, realizando una modernización importante al Estatuto Administrativo y por tanto una nueva

²⁰ CÁZARES ALVARADO, Angélica. Op. cit. p. 9

²¹ BAU AEDO, Catalina. Experiencias exitosas en la profesionalización de la función pública en América Latina. Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública. México, D.F. 5 y 6 de mayo de 2005, p. 59

carrera funcionaria. La ley establece que la promoción en la carrera funcionaria ya no será por antigüedad, sino por concurso interno.”²²

“En el caso chileno, se ha optado por una solución híbrida, en que el primer nivel se define claramente y son cargos de nombramiento político, un segundo nivel, que corresponde a los niveles gerenciales, en que los cargos se proveen por la vía de concursos públicos a cargo de empresas externas súper vigiladas por un consejo técnico y una carrera funcionaria ampliada, para los niveles profesionales y administrativos cuya promoción se hace por concursos internos, de modo que los ascensos sean para aquellos funcionarios meritorios, y buscar a través de una serie de acciones concretas, profesionalizar al máximo la Administración. El así como Chile, ha optado por trazar la línea en función de la identificación de la tarea predominante de las instituciones. Si ésta es definir políticas públicas el proceso de nombramiento de sus directivos, es sobre la base del mérito y la excelencia, eminentemente de confianza política.”²³

“En conclusión para lo correspondiente a los antecedentes internacionales respecto al servicio civil de carrera, existe una base teórica que permite observar la evolución de la administración pública a través de su cuerpo de personal, y con el perfeccionamiento de sus leyes a fin de permitir que los países en vías de desarrollo como México, puedan revisar y evaluar modelos de servicio civil de carrera implementados, a fin de evaluar sistemas y procedimientos acorde a las necesidades de cada país, de tal forma que se permita el compartir la información y la legislación de cada uno de ellos, a fin de proponer y diseñar un modelo propio acorde a las necesidades y características que se requieran”.²⁴

La información anterior nos muestra la similitud del servicio civil, como se ha ido normando en esos países, así como su modernización paulatina de

²²Ibidem. p. 65

²³ Ibidem. p. 66

²⁴ CÁZARES ALVARADO, Angélica. Op. cit. p. 11

acuerdo a los tiempos que vivimos y las situaciones particulares de cada uno de ellos.

1.1.2. México.

“En 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 administrativa.

Cabe señalar que las altas clases sociales, no constituían élites 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).

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.”²⁵

“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

²⁵ CONTRERAS, José A. Antecedentes Históricos en México. Disponible: <http://www.joseacontreras.net/ServProf.CarrUAEM/anthismex.htm>, 07 de agosto de 2009.

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 casos 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 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. Se concluye que los aztecas siempre cuidaron que sus representantes fuesen hombres preparados.

Se considera 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 se ha señalado anteriormente era importante que se le capacitara en el Calmécac o en el telpachcalli o en las escuelas dedicadas a las artes.”²⁶

²⁶ Idem.

1.2.- ACUERDO POR EL QUE SE CREA LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL COMO UN INSTRUMENTO DE COORDINACIÓN Y ASESORÍA DEL EJECUTIVO FEDERAL PARA LA INSTAURACIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

“Fue hasta el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, que se intentó dar el primer paso en la búsqueda de la instauración del servicio civil de carrera, esto por la gran necesidad de eficiencia, lealtad, honradez y desempeño en el ejercicio público, ya que la mayoría de las personas que ingresaban al servicio del Estado no alcanzaban las condiciones económicas y motivación necesarias para el desempeño eficaz de sus servicios.”²⁷

“En el Diario Oficial de la Federación, el 29 de junio de 1983, se publicó el Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, basado en el Plan Nacional de Desarrollo de 1983-1988, el cual establece entre otros puntos, la necesidad de instaurar el servicio civil de carrera. Para crear las condiciones de esta carrera administrativa, era necesario garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, promover mayores grados de responsabilidad en diligencia y eficacia, así como fomentar la vocación de servicio personal federal, por medio de motivaciones que elevaran la eficiencia y la agilidad, así como promover la capacitación de los servidores públicos y la búsqueda de un medio que garantizara tales objetivos.”²⁸

“Es importante señalar que en este acuerdo se indica que es necesario establecer la coordinación adecuada entre las dependencias cuyas atribuciones

²⁷ REYES RAMÍREZ, José Pablo. Tesis “La Estabilidad de los trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, ante la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Servicio Profesional de Carrera. U.N.A.M. F.E.S. Aragón, México, 2007, p. 44

²⁸ Vid. Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal. Abrogado el 9 de enero de 2006.

se relacionan con la administración del personal federal, considerando en esas tareas la participación de las representaciones sindicales de los servidores públicos, a través de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

En su artículo primero, se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal.

El artículo segundo indica que dicha Comisión estará integrada por los Secretarios de Gobernación, de Programación y Presupuesto, quien la presidiría, de la Contraloría General de la Federación, de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, así como por el Secretario General de la Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de las funciones de la Comisión estarían la de promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera, promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo del personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de Carrera; determinar y proponer los elementos que permitieran la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo.

Promover mecanismos de participación permanente para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias y entidades, así como los correspondientes a las representaciones sindicales en la instrumentación del Servicio Civil de Carrera.”²⁹

En este punto vuelve a mencionarse la participación de la parte sindical, en este caso, las representaciones sindicales para la instrumentación del mismo.

²⁹ Idem.

Establecer mecanismos de participación con los gobiernos estatales y municipales, para la implantación del Servicio Civil y prestar a dichos gobiernos la asesoría que requieran en la materia.

A este respecto, en varios municipios de la República Mexicana se instauró el Servicio Civil de Carrera.

El artículo quinto del Acuerdo antes mencionado, indica que la Comisión contará con una Subcomisión Técnica del Servicio Civil que estará integrada por los Oficiales Mayores de las dependencias de la Administración Pública Federal y por tres representantes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En el acuerdo analizado, existía la indicación expresa de que en todo lo concerniente a la instauración de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, participara la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, ya que el propósito primordial de la Comisión, fue crear las condiciones de la carrera administrativa, buscando garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; promover mayores grados de responsabilidad, diligencia y eficacia; fomentar la vocación de servicio del personal federal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad, así como promover la capacitación permanente del personal federal, todo esto como apoyo para asegurar la lealtad a las instituciones de la República, así como la eficiencia, honradez y control de la ejecución del gasto público y, en general, al desempeño de las responsabilidades de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

CAPÍTULO 2

NATURALEZA JURÍDICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

2.1 LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

“El servicio profesional de carrera, es aquel enfocado a los servidores públicos que prestan sus servicios en cualquier Dependencia gubernamental del Ejecutivo Federal y es aquel que da la oportunidad al trabajador de hacer una trayectoria laboral dentro de la institución pública en la cual presta sus servicios.”³⁰

“El servicio profesional de carrera, es aquella línea en la cual los trabajadores pueden desarrollarse profesionalmente, toda vez que les garantiza un desempeño largo y próspero en la función pública, realizando una trayectoria basada en la preparación y mérito.”³¹

“Se define como el mecanismo que busca garantizar la igualdad de oportunidades en el ascenso, permanencia o estabilidad en la función pública con base en el mérito, los conocimientos, aptitudes, tiempo, entre otros; en otras palabras es la búsqueda de la profesionalización del personal que presta sus servicios para cualquier Dependencia del Ejecutivo Federal.

Es aquel que da oportunidad al individuo de hacer una trayectoria laboral dentro de una institución e ir ascendiendo en el escalafón ya sea por tiempo, conocimientos, capacitación profesional o aptitudes; le permiten llegar a puestos más altos dentro de ese escalafón hasta el de mayor jerarquía, manteniendo no sólo la posibilidad de ascender, sino una permanencia y estabilidad en el empleo que en muchos permite llegar al retiro por jubilación.”³²

“Esta forma de visualizar el trabajo burocrático busca que el empleado público se interese en el correcto desempeño y servicio de la función pública, ya que históricamente la labor del Estado se veía interrumpida muchas de las veces por el simple cambio de administración, es decir, el cambio del Poder Ejecutivo, en especial en aquellos cargos considerados de confianza, dando

³⁰ Vid. REYES RAMÍREZ, José Pablo. p. 20

³¹ Ibidem. p. 22

³² Ibidem. p. 21

como resultado la falta de continuidad de las metas y proyectos planteados por la administración saliente.”³³

“En ese sentido, nace la necesidad de crear un sistema que garantice a los trabajadores al servicio del Ejecutivo Federal, no solo una permanencia justificada, sino que éstos sean capaces de hacer carrera laboral dentro de la Administración Pública, es decir, ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro del Gobierno.”³⁴

“Bajo esta tesitura, durante el gobierno del Presidente Vicente Fox Quezada, El 10 de abril de 2003 se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la cual busca otorgar una cierta estabilidad en el empleo a los trabajadores al servicio del Estado que ostenten cargos de confianza, ya que al estar excluidos de ese beneficio por parte de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentran, por lo tanto, propensos a despidos injustificados.”³⁵

En su primer artículo la LSPCAPF indica el objeto de la misma, que son las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del servicio profesional de carrera.

Artículo 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 ley.

En el caso de la Secretaría de Economía desde el año de 1999, se empezó a llevar a cabo un sistema muy parecido al profesional de carrera,

³³ Idem.

³⁴ Ibidem. p.24

³⁵ Ibidem. p. I.

apoyando sobre todo la participación del personal interno y con una basta experiencia en sus cargos, a efecto de que con ello se aprovechara la memoria histórica de la misma.

Las entidades del sector paraestatal coordinadas por esta Dependencia (Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, Procuraduría Federal del Consumidor, Proméxico, Servicio Geológico Mexicano, Centro Nacional de Metrología, Exportadora de Sal y Fideicomiso de Fomento Minero), optaron por no establecer un Servicio Profesional de Carrera, como se los permite la Ley.

La Secretaría de Economía cuenta con tres órganos desconcentrados (Comisión Federal de Competencia, Comisión Federal de Mejora Regulatoria y Fondo Nacional de Apoyos para Empresas en Solidaridad), los cuales establecieron sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera.

El artículo 2 de la LSPCAPF indica que el sistema es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades.

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para 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 pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

En el Capítulo 3 se planteará como es que no se han cumplido estos principios rectores del Sistema.

En el artículo 6 de la LSPCAPF es el único en el que se habla, de manera muy general, de los trabajadores de base.

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del trabajador de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

Para los trabajadores de base el acceso al Servicio Profesional de Carrera se ha visto cada vez más complicado, por la serie de requisitos que con más frecuencia, se solicitan.

En el Título Segundo, de los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema; Capítulo Primero; De los Derechos, artículo 10 de la LSPCAPF entre los derechos de los trabajadores señala el tener estabilidad y permanencia en el servicio, recibir el nombramiento como servidor público, percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, recibir capacitación, ser evaluado con base en los principios rectores de la Ley, entre otros.

En general lo que se refiere a los derechos de los servidores públicos se cumplen a excepción de la fracción X. “recibir una indemnización en los términos de la ley, cuando sea despedido injustificadamente”. En el capítulo 3 se indica como es que no se lleva a cabo este derecho.

La LSPCAPF EN SU artículo 32 faculta a cada dependencia para establecer parámetros de calificación, y al respecto señala:

Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros.

Respecto a este artículo se ha dejado a la potestad de cada jefe directo de la plaza de que se trate, que indique el porcentaje de calificación que desea cumplan los aspirantes al puesto vacante, existiendo con esto una disparidad de criterios de calificación, pues se dan casos que en un primer nivel, enlace, pueden pedir desde 60 hasta 80 de calificación, para continuar a la siguiente etapa.

Asimismo, el mencionado artículo 34, habla de los casos excepcionales en que se podrá autorizar un nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección.

En el Capítulo 3 se abordará el uso recurrente de este artículo. a que se refiere.

El artículo 63 de la LSPCAPF indica que los servidores públicos de carrera no podrán ser removidos por razones políticas, entre otras.

Artículo 63.- La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas o procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

Con base en la experiencia adquirida directamente en el Servicio Profesional de Carrera, se puede afirmar que este artículo no se cumple, pues se sigue estando a la disposición de quien políticamente en ese momento ostente el poder.

En el primer párrafo del artículo 70 de la LSPCAPF se indica quienes integrarán el Consejo Consultivo.

Artículo 70.- El consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los

responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

En este artículo en ningún momento se menciona la participación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia del Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, el cual en varios puntos hace mención a las autoridades sindicales, así como a la Federación que los agrupa.

Artículo 72.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Con base en este artículo cada dependencia ha diseñado, sus propios perfiles, los cuales puede cambiar de acuerdo a sus necesidades inmediatas.

2.2 REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

El 6 de septiembre de 2007, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la

Administración Pública Federal, abrogando el Reglamento publicado el 2 de abril de 2004.

Con relación a este reglamento se hacen los siguientes comentarios de los artículos que se enuncian.

Artículo 4.- La actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetará a los siguientes principios:

I Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables:

II Eficiencia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleado de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;

III Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento;

IV Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;

V Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;

VI Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;

VII Competencia por Mérito: Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el

cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales, y

VIII Equidad de Género: Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

Como se observa en este artículo se enuncian los principios por los cuales deberá de regirse la actuación de los servidores públicos de carrera, sin embargo, siguen existiendo vicios difíciles de erradicar, por no decir imposibles, como lo sería el de Eficiencia en el que nos habla del empleo de manera racional y responsable de los recursos disponibles. La mayoría de las veces en el afán de cumplir con la eficiencia, lo que menos se tiene en cuenta es la responsabilidad para el empleo de los recursos.

- La imparcialidad no se aplica. Siguen siendo factores preponderantes la recomendación, el parentesco, los compadrazgos, todos ellos vicios de antaño los cuales no han logrado desterrarse, a pesar de ser uno de los principios de los servidores públicos de carrera.
- Igualdad de oportunidades, Equidad, algunos de sus conceptos en principio se aplican, sin embargo el de preferencia política, no. Con los cambios del partido político en el poder, los servidores públicos que llegan a integrarse al Servicio Profesional de Carrera, es innegable que en su mayoría pertenecen al del gobernante en turno.
- En la competencia por mérito, que es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, nuevamente, en muchos casos, se vuelve a las viejas prácticas de la recomendación.
- Equidad de Género. Durante muchos años se ha luchado por parte de las mujeres, para que sean consideradas en igualdad de posición sobre todo para un empleo, sin embargo, a pesar de todo lo escrito y de la lucha que se ha llevado a cabo, todavía no se logra esa igualdad. Muchas veces no importa su capacidad, estudios, disposición, pues por el hecho de ser mujeres se les relega a un segundo plano. Aún en nuestros días sigue prevaleciendo la práctica

de que entre un hombre y una mujer que desempeñen el mismo puesto, el sueldo de la mujer es inferior.

Artículo 9.- Para efectos del artículo 70 de la Ley, los responsables de cada subsistema serán:

I El titular de la unidad, en su carácter de responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas, y

II Los titulares de las unidades administrativas de la Secretaría a que se refieren las fracciones I a V del artículo 7 de este Reglamento. (De la organización del Servicio Profesional de Carrera).

En el artículo 70 de la Ley (Del Consejo Consultivo), entre quienes deberán integrarlo se menciona entre otros, a un representante de los sectores social, privado y académico. Se hace notar que no se hace mención de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 32.- Los Comités Técnicos de Selección emitirán convocatorias de acuerdo con las siguientes modalidades:

I Dirigidas a servidores públicos en general;

II Dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, o

III Dirigidas a todo interesado que integre la reserva de aspirantes de cargo o puesto que corresponda a la vacante en la dependencia tomando en cuenta lo siguiente:

En los casos en que el Comité Técnico de Selección tenga conocimiento de que en la reserva de aspirantes de la dependencia existen personas que podrían ocupar un puesto vacante, podrá optar por esta modalidad para evitar costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio, cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

a) Que un servidor público hubiere resultado ganador de un concurso y, por cualquier causa, se separa del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;

b) En los casos en que se acredite que el puesto vacante es de alta rotación;

c) Que como resultado de un concurso, se hubiere generado una vacante del rango inmediato inferior en la misma área, o existan otras de igual rama de cargo puesto, susceptible de ocuparse con los finalistas de ese concurso,

d) Que por la naturaleza del puesto así lo determine el Comité.

En estos supuestos el proceso de selección consistirá en desahogar de manera directa la etapa de entrevista y, en su caso, determinar sobre la designación del candidato ganador.

Cuando la convocatoria esté dirigida a servidores públicos o a la reserva de aspirantes y el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

Este tipo de convocatorias no se ha llevado a cabo, lo cual sería como lo dice el mismo artículo una manera de evitar, costos, pérdidas o deficiencia en la prestación del servicio.

Con relación al último párrafo del artículo, algunos participantes han externado su opinión de que éstas convocatorias se llevaran a cabo, primeramente al personal interno y, de no encontrar candidato entre estos, entonces se haga a todo público. Esto no puede hacerse pues se estaría incumpliendo con la Ley de la materia.

Sin embargo, si se llevara a cabo una convocatoria, como lo señala el artículo 32 en su último párrafo, dirigida a servidores públicos en primer término y en seguida a la reserva de aspirantes, seguramente se contaría con aspirantes con los conocimientos necesarios para ocupar esas vacantes. El mismo artículo menciona que en caso que el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

Si esto se llevara a cabo sería un gran ahorro en tiempo, recursos humanos y recursos presupuestales, pues se acortarían mucho los tiempos de desarrollo de una convocatoria que pueden ser meses, y no tendríamos quejas de los aspirantes por lo largo de los tiempos que se emplean.

Al respecto el artículo 34 que a la letra dice: El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:

I Revisión curricular;

II Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;

III Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;

IV Entrevistas, y

V Determinación.

El Comité Técnico de Profesionalización establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección con sujeción en el párrafo anterior, determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación respectivamente.

La DGRH será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

En este artículo se mencionan todas las etapas del proceso que empieza con la revisión curricular hasta la determinación del Comité Técnico de Selección.

En el afán de simplificar el registro de aspirantes para una vacante, la revisión curricular, que se hace en www.trabajaen.gob.mx, a muchos aspirantes que no son muy hábiles en computación se les dificulta y, en

muchos casos que no realizan correctamente el llenado de los requisitos, los descarta automáticamente, dejándolos en la mayoría de los casos sin oportunidad de inscribirse en la vacante que consideraron se ajustaba a su perfil curricular. Esto puede notarse al consultar la página del registro de una vacante, al ver la gran cantidad de registros rechazados por no haber registrado su información curricular correctamente.

En el caso de los exámenes de conocimientos, cuando se publica la vacante en la convocatoria respectiva, al final de la misma se indica la guía de estudios específica. Los exámenes los elabora el área que genera la vacante y los hace llegar a la de informática, a efecto de tenerlos disponibles el día de su aplicación, sin embargo, en no pocas ocasiones nos enfrentamos a que las preguntas no corresponden a la guía de estudios que se publicó, lo cual te deja en desventaja para lograr una calificación aprobatoria para continuar con la siguiente etapa.

Como se indica en el párrafo tercero, el Comité Técnico de selección, determinará, entre otras cosas, los puntajes mínimos para la calificación de los exámenes técnicos, no habiendo uniformidad en los mismos, ya que para un puesto de enlace la unidad administrativa puede pedir una calificación mínima técnica de 60, y otra unidad al mismo puesto pedir una calificación mínima técnica de 80.

Artículo 92.- Las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables.

Con relación a los ingresos con base en este artículo, del cual se ha hecho un uso excesivo, se tratará en el Capítulo 3.

2.3 LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de diciembre de 2008, se publicaron los Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, abrogando el Acuerdo que tiene por objeto establecer los lineamientos que deben observar las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus órganos desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2004.

En los Considerando, segundo párrafo, que a la letra dice:
“Que con el fin de otorgar mayor flexibilidad en la operación del Servicio Profesional de Carrera el Ejecutivo Federal expidió un nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, confiriendo a los Comités Técnicos de Profesionalización la responsabilidad de la profesionalización de los servidores públicos, así como determinar las particularidades que ésta deberá tener al interior de cada dependencia y establecer, en su caso, las reglas de carácter general para su implantación sin dejar de observar los principios rectores del propio Sistema”.

Indican que la Secretaría de la Función Pública tendrá un rol eminentemente normativo a efecto de que las Dependencias tengan mayor flexibilidad al operar los diferentes subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

Cuarto párrafo que a la letra dice; “ Que con el fin de que las dependencias estén en condiciones de llevar a cabo la selección de las personas adecuadas para desempeñar los puestos de los rangos de enlace a director general, resulta necesario establecer las disposiciones normativas para determinar las herramientas y mecanismos de evaluación, establecer sus propias reglas de valoración, definir acorde con sus características y particularidades los procedimientos de acceso a la función pública,

y señalar la forma en que habrán de coordinarse en la operación del Subsistema de Ingreso con esta Secretaría”.

El Reglamento establece ciertamente las disposiciones normativas para todas las Dependencias incluidas en el Servicio Profesional de Carrera, pero al permitirles establecer sus propias reglas de valoración, hay diferencias en sus reglas en puestos que, al menos dentro de su estructura tienen la misma denominación.

CAPÍTULO 3

UNIFICACIÓN DE CRITERIOS DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DE PROFESIONALIZACIÓN Y SELECCIÓN.

3.1- ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 6, 31, 34, 63, Y 72 DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

En el Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, que es el antecedente del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se menciona varias veces a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, así como al Secretario de la misma y a los representantes sindicales. Es en el artículo 6 de la LSPCAPF únicamente, donde se hace mención, de forma muy general de los trabajadores de base que establece lo siguiente:

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previsto en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del trabajador de base será necesario contar con licencia y haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

En este artículo se dice que los trabajadores de base tendrán acceso al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, sin embargo en los lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso, se hace cada vez más complicado poder participar en las convocatorias públicas y abiertas, ya que cada vez es más la serie de requisitos para poder participar en las mismas, entre ellos la escolaridad, que en su gran mayoría los trabajadores con muchos años de servicio no cuenta, no así con una gran experiencia en las labores que desempeñan.

El artículo 70 de la LSPCAPF, establece la integración del Consejo Consultivo, entre otros se menciona que el Consejo contará con un representante del sector social, que en este caso sería el representante de la Federación de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin embargo al no decirlo claramente este artículo, en el Reglamento de la LSPCAPF ya no se mencionan en ningún momento.

El artículo 31 de la LSPCAPF nos habla de los exámenes de conocimientos en los siguientes términos:

Artículo 31. “El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.”

Como se observa, no hay uniformidad en criterios de calificación, dejándose además a criterio del jefe directo de la plaza a concurso el porcentaje de acreditación que deberán de tener los aspirantes a la misma, la cual puede ser de 60 a 100, dándose el caso de que plazas del mismo nivel, por ejemplo de enlace, en una se pide una calificación de 60 y en la misma convocatoria exista otra vacante del mismo nivel pero con una calificación mínima de 80.

Con cierta frecuencia, sucede que en los exámenes de conocimiento un porcentaje del mismo examen, no corresponde a la guía de estudios que se publicó en la misma convocatoria.

Asimismo, el artículo 34 de la LSPCAPF, señala:

Artículo 34: “En casos excepcionales y cuando peligro o se altere en orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una

plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimientos de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Del artículo en cita se desprende la facultad que tienen las dependencias para que en casos excepcionales, por causa fortuita o de fuerza mayor, puedan autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto vacante o una plaza de nueva creación, observando el uso recurrente del mismo. Al respecto considerando que se ha hecho uso del mismo en forma indiscriminada, pues, casi en su totalidad, todos los puestos vacantes o de nueva creación sujetos al Servicio Profesional de Carrera, son nombramientos con base en el artículo 34 de la LSPCADF, por lo cual, la persona que ha estado nombrada por ese artículo y que puede tener experiencia en el puesto hasta por 10 meses (así lo autoriza el artículo 92, cuarto renglón, del Reglamento de la LSPCAPF), al llegar a un examen de conocimientos, lleva una gran ventaja con relación a aspirantes externos e incluso internos, pues conocen en su totalidad las funciones que se llevan a cabo.

En este punto volvemos a hacer referencia a que se podría hacer una convocatoria dirigida a servidores públicos o a la reserva de aspirantes, como lo indica el Reglamento de la LSPCAPF, en el artículo 32, último párrafo, pues es claro que este tipo de aspirantes siempre serán quienes tengan una mayor puntuación en los exámenes de conocimientos, quedando los demás en un inequidad completa.

Si se dirigieran primeramente estas convocatorias a servidores públicos, o sea a los aspirantes internos de cada Dependencia y a la reserva de

aspirantes, independientemente de que se ahorraría tiempo y recursos, no existiría tanto desgaste de aspirantes externos que acuden a participar en las convocatorias públicas y abiertas por un determinado puesto, siendo que están en desventaja, comparados con los aspirantes que ya ostentan ese puesto, ya que fueron nombrados con base en el artículo 34 de la LSPCAPF teniendo una amplia experiencia en el mismo en virtud de que lo vienen desempeñando desde tiempo atrás.

El artículo 63 de la LSPCAPF habla de que no podrán ser removidos los Servidores Públicos de Carrera, observando estadísticamente lo irreal de este artículo y al respecto indica:

Artículo 63.- “La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero si garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables”.

Lo que indica este artículo referente a que no pueden ser removidos de su cargo es irreal, pues aunque sean servidores públicos de carrera, al llegar un nuevo superior jerárquico, aún siendo de la misma corriente política, quedan en el mismo estado de indefensión que tienen los servidores públicos que no están en ese status, pues en cualquier momento están sujetos a que se les pida la renuncia o se les dé de baja por algún motivo real o aparente, sin que se cumpla lo que dice la LSPCAPF respecto a los derechos (artículo 10 fracción X de la misma LSPCAPF) de recibir una indemnización.

En el artículo 72 de la LSPCAPF, es donde se otorga toda la facultad a los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección para la implantación, operación y evaluación del sistema, lo que ha ocasionado que no haya uniformidad de criterios entre dependencias, al respecto el precepto señala:

Artículo 72.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del sistema al interior de la

misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Este Comité recibe las solicitudes de todas y cada una de las unidades administrativas que integran cada dependencia, a efecto de que se incluyan en la siguiente Convocatoria Pública y Abierta, a la cual acompañan los documentos que se les requieren para tal efecto, como son los perfiles en los que se indica la escolaridad que se requiere, tiempo de experiencia y en que áreas específicas, calificación para exámenes de conocimientos, entre otros.

Con frecuencia los perfiles son ajustados a la persona que en ese momento ostenta el nombramiento por artículo 34 de la LSPCAPF, no existiendo uniformidad entre dependencias, cuando en muchos casos hay similitud en los puestos con que se cuenta.

Mencionaremos que en caso de la Secretaría de Economía, para concursar un puesto de enlace, que es el primer nivel de ingreso, en algunos casos solicitan como nivel de estudios licenciatura y, en otros, bachillerato e incluso secundaria, según sean las características de la persona que en ese momento tenga asignado el puesto por artículo 34 de la LSPCAPF.

Consultando las convocatorias de otras dependencias como las de la Secretaría de la Función Pública, La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, entre otras, nos podemos percatar que en algunos casos para una plaza de Director General, así como para un enlace, piden una escolaridad de pasante, no habiendo punto de comparación entre las responsabilidades de cada uno de ellos.

3.2- INESTABILIDAD DEL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA.

El ser nombrado como servidor público de carrera de acuerdo a la LSPCAPF, en su artículo 4º, solo podrá ser removido en los casos previstos por la misma LSPCAPF, lo cual no sucede. Señalando el artículo lo siguiente:

Artículo 4.-Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Entre las causas por las cuales podrán ser removidos atendiendo a la ley y, por ende, dejará de surtir efecto los nombramientos de los servidores públicos de carrera están las siguientes:

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

I. Renuncia formulada por el servidor público;

II. Defunción;

III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

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 de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

VI. No aprobar en dos ocasiones la capacidad 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.

El Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberá dar aviso de esta situación a la Secretaría.

De acuerdo con el artículo 4 de la LSPCAPF, segundo párrafo y si no se encuentra en ninguno de los supuestos contenidos en el artículo 60 de la LSPCAPF, se presumiría que el servidor público de carrera, o sea, el que ha ganado un puesto por medio de un concurso público y abierto y ostenta un nombramiento como tal, se le puede considerar inamovible (comparado con el personal con puesto de base).

Sin embargo no es así, pues cuando hay un cambio, por ejemplo de Secretario de Estado, empieza a haber renuncias y algunas veces demandas por despidos injustificados, muchas de ellas de personal nombrado por el Servicio Profesional de Carrera y que de acuerdo a la LSPCAPF no podrían ser removidos, salvo en los casos previstos en el artículo 60 de la LSPCAPF.

Esto es visible puesto que empiezan a llegar una gran cantidad de solicitudes de nombramiento por artículo 34 de la LSPCAPF y, un tiempo después, las solicitudes para que esos puestos sean incluidos en la siguiente convocatoria pública y abierta.

También en el Título Segundo, De los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema, Capítulo Primero De Los Derechos, el artículo 10 de la LSPCAPF, fracción X que a la letra dice: “ Recibir una indemnización en los términos de la ley, cuando sea despedido injustificadamente, y ...”

Esto tampoco se cumple, pues, en numerosos casos los servidores públicos de carrera son despedidos injustificadamente sin existir una

indemnización, lo que provoca en muchos casos demandas contra esta dependencia.

3.3- PROPUESTA: UNIFICACIÓN DE CRITERIOS.

Es necesario que haya unificación en los porcentajes de calificación en los exámenes de conocimientos, pues, como se mencionó con anterioridad, puede haber en una misma convocatoria varios puestos sujetos a concurso por ejemplo de primer nivel, enlaces, con diferentes porcentajes de calificación a acreditar para continuar a la siguiente etapa de concurso.

Los perfiles de puestos, en su gran mayoría, son modificados cada que se concursa la plaza nuevamente, adaptándolos a la escolaridad del candidato que en ese momento ocupa el puesto de conformidad al artículo 34 de la LSPCAPF, modificando también el tiempo de experiencia y en algunos casos, las funciones.

La propuesta es que se norme que no deben de modificarse estos perfiles a criterio y necesidad del jefe inmediato superior, favoreciendo en todos los casos a los candidatos nombrados por artículo 34 de la LSPCAPF.

La base para esta propuesta es que, salvo en contadas ocasiones, las funciones de las dependencias no se cambian cuando existe un puesto vacante. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 34, indica claramente los asuntos que debe despachar la Secretaría de Economía. En el Manual de Organización General de la Secretaría de Economía se especifica las funciones de cada unidad administrativa que integran la dependencia, las cuales no son modificadas cada que ingresa un nuevo servidor público.

Que las convocatorias públicas y abiertas se dirijan primeramente hacia el personal interno de la misma dependencia, con lo cual se ahorraría mucho tiempo y se aprovecharía en primer lugar, el potencial del personal que tiene más experiencia en la misma. Esto por comentarios de participantes externos quienes han comentado en algunas ocasiones que debería de convocarse primeramente a personal interno y de no haber ganador, se haga dirigido al

personal externo, (alguno incluso comentó que esto se hace en algunas empresas privadas), a efecto de que a ellos no se les haga perder el tiempo pues están en desventaja con las personas que ya tienen experiencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Al expedirse la reglamentación del Servicio Profesional de Carrera, su espíritu original fue el que los servidores públicos denominados “de confianza” tuvieran una estabilidad en el empleo, lo cual no se ha dado al seguir estando estos trabajadores a la disposición del superior jerárquico del que dependen.

La idea cuando se creó toda la reglamentación para el Servicio Profesional de Carrera fue buena, sin embargo, con el tiempo, se ha llenado de vicios, cayendo nuevamente en que la designación de un Servidor Público de Carrera tiene que ver con los compadrazgos, clientelismos y recomendaciones.

SEGUNDA.- En el Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, que fue el precursor de la reglamentación del Servicio Profesional de Carrera, se menciona en varios puntos al personal de base, así como al representante de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, como uno de los integrantes de la entonces Comisión Intersecretarial del Servicio Civil para la instauración del Servicio Civil de Carrera, sin embargo, al surgir la reglamentación actual en el artículo 70 de la LSPCAPF, en el cual se menciona los integrantes del Consejo Consultivo, que es un órgano de apoyo para el Sistema, no se menciona específicamente al representante de la FSTSE.

Para los trabajadores de base es más difícil acceder a un puesto del Servicio Profesional de Carrera, ya que se han incrementado los requisitos que se solicita a los aspirantes, por ejemplo título profesional.

TERCERA.- El Servicio Profesional de Carrera, el espíritu de su creación, fue en sus inicios para el aprovechamiento del acervo histórico que significan todos sus empleados que han tenido años al servicio del Gobierno Federal y que cuentan con un gran cúmulo de conocimientos, los cuales se pensó en aprovechar. Sin embargo, al surgir la nueva reglamentación se dejó

en manos de los Comités Técnicos de Profesionalización toda la regulación para el desarrollo del proceso.

El Servicio Profesional de Carrera como tal aparece en abril de 2003 y a la fecha se ha convertido en un servicio de élite de servidores públicos de carrera, todo ello fundado en el artículo 34 de la LSPCAPF, siendo legitimados después por medio de un concurso.

A los trabajadores de base lo único que les queda, en caso de no cumplir con los requisitos que se solicitan en la convocatoria pública y abierta, es seguir soñando con alcanzar un puesto de los niveles que regula el Servicio Profesional de Carrera.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

ÁVILA, Ricardo. Diagnóstico Institucional del Sistema de Servicio Civil de Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo. Diálogo Regional de Políticas. Bogotá, agosto de 2002.

BAU AEDO, Catalina. Experiencias exitosas en la profesionalización de la función pública en América Latina. Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública. México, D.F. 5 y 6 de mayo de 2005.

CÁZARES ALVARADO, Angélica. La Profesionalización del Servidor Público, a través del Servicio Civil de Carrera, un asunto pendiente en México. Universidad de Guadalajara. México, 2005.

CHÁVEZ ALCAZAR, Margarita. El servicio civil de carrera, en la administración pública mexicana. México 1985.

FILGUEIRA, Fernando, Heredia Blanca, Narbondo Pedro, Ramos Conrado. La economía política de la reforma del servicio civil en Uruguay: los años 90. Octubre 2002.

Vid. Acuerdo por el cual se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal. Abrogado el 9 de enero de 2006.

LE VERT, Dominique. La organización pública ante los nuevos retos del Estado. Memoria de Conferencias del Colegio Franco Mexicano. INAP. México, 1996.

REYES RAMÍREZ, José Pablo. Tesis "La Estabilidad de los trabajadores al Servicio del Ejecutivo Federal, ante la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Servicio Profesional de Carrera. U.N.A.M. F.E.S. Aragón, México, 2007.

FUENTES LEGISLATIVAS.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Lineamientos para la operación del Subsistema de Ingreso.

Manual de Organización General de la Secretaría de Economía

FUENTES ELECTRÓNICAS

CONTRERAS, José A. Antecedentes Históricos en México. Disponible: <http://www.joseacontreras.net/ServProf.CarrUAEM/anthismex.htm>, 07 de agosto de 2009.