



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO ESCRITO QUE PRESENTA:

BLANCA OFELIA PEREDO CERROBLANCO

TEMA DEL TRABAJO:

CREACIÓN DE UN PROGRAMA NACIONAL PARA LA
CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA CARRERA
PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA
DE DERECHO.

EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

VOBO. 13-01- 2022



Mtra. Rosa María Valencia Granados



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2022



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.

DEDICATORIA

Con todo mi amor a mi Madre **Juanita Cerroblanco Hurtado**, símbolo de mi fortaleza y amor por la familia, a quien le debo todo lo que soy. Con todo mi cariño para mi “hijo amado” **Ramses Alain Campos Peredo** eres mi motor que hace brillar mí día a día, el que me inspiro para mirar más allá de un precipicio y a salir con una hermosa sonrisa. A todos mis maestros, pero en especial a dos maestras quienes siempre apoyaron mis estudios inspirándome a seguir adelante, la profesora de primer año de primaria **Maestra Adela Zacarías Ramírez** y a mi tutora que admiraré por siempre **Maestra en Derecho Rosa María Valencia Granados**. A mis amigas, en especial a las mejores, pues sin sus palabras de apoyo de **Xóchitl Martínez** y **Edna Regina Rojas** me hubiera costado más llegar a mis sueños. A todos aquellos que durante el camino nos fueron dejando, pero siempre nos apoyaran desde donde quiera que estén: **Cecilia Hurtado Coronel, Ofelia Aceves Albino y José Cerroblanco Ortiz**.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haber hecho posible que un sueño más se cumpliera, agradeciéndole infinitamente los momentos tan grandiosos que me dio durante mi Licenciatura. A mis padres y mi hermana, pero en mayor parte a ti Mama, porque con tu Amor Incondicional y con tus palabras de aliento me han inspirado a seguir y avanzar hasta donde yo lo quiera, gracias por tu apoyo y ese amor infinito que me brindarás durante tu vida entera. Te amo Mamá, Papá y Hermana. Gracias.

A mi Hijo por ser mi Motor de Vida y el Amor que siempre tendré a mi lado. Te amo Hijo. A los angelitos de la guarda que tengo en el cielo y a los que tuve aquí en la tierra. A mis maestros, maestras, a mis compañeros y compañeras, a mis amigos y amigas, gracias por compartir conmigo un grandioso sueño que hoy se vuelve realidad.

Gracias vida nada te debo y nada me debes, vida estamos en paz.

ÍNDICE

CREACIÓN DE UN PROGRAMA NACIONAL PARA LA CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE DERECHO

ÍNDICE..... I

INTRODUCCIÓN IV

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL SERVICIO PÚBLICO

1.1 SERVICIO PÚBLICO..... 1

1.1.1 Funcionario público..... 4

1.1.2 Empleado público 6

1.2 EL SERVICIO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 8

1.2.1 Características..... 8

1.2.2 Funciones 9

1.2.3 Alcances 10

**1.3 CARRERA PROFESIONAL DENTRO DEL CONSEJO DE LA
JUDICATURA FEDERAL..... 11**

1.3.1 Puestos y Áreas..... 12

1.3.2 Perfiles..... 13

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

**2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ART. 123 APARTADO B FR. VII Designación del personal administrativo y
la escuela de administración pública..... 15**

2.2 LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL FEDERAL 17

2.2.1 ART. 86 FR. II, XIV, XV, XVIII Y XXXII Nombramientos del personal y su
reglamento..... 19

2.3 LEY GENERAL DEL SISTEMA DE ANTICORRUPCIÓN 22

2.3.1 ART. 2 FR. V Y VI Bases, procedimiento y regulación de la organización
y funcionamiento de los servidores públicos 23

2.3.2 ART. 5 Principios del servicio público	26
2.4 LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Título III Capítulo I y II Sección primera y segunda Recursos humanos y registro único del servicio profesional de carrera	27
2.4.1 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Capítulo II, III y VI Servidores públicos de Carrera, organización y Técnicas de selección	32
2.5 ACUERDOS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL	35
2.5.1 Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo	36
2.5.2 Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que implementa el plan integral de combate al Nepotismo y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial	37
2.6 MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN GENERAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.....	41
2.6.1 Concursos internos y externos de Jueces y auxiliares administrativos	42

CAPITULO 3

CREACIÓN DE UN PROGRAMA NACIONAL PARA CAPACITAR A LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE DERECHO PARA INCORPORARLOS COMO SERVIDOR PÚBLICO EN EL AREA ADMINISTRATIVA EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

3.1 PROBLEMÁTICA DE LOS LINEAMIENTOS PARA ACCEDER A UN PUESTO PÚBLICO: LICENCIATURA EN DERECHO	46
3.1.1 Difusión, Inscripción y Proceso del Programa en la Carrera Profesional del Egresado de la Licenciatura en Derecho.	50
3.1.2. Beneficios	52
3.2 COMPETENCIA ESCOLARES EL RANKING DE LAS MEJORES UNIVERSIDADES ESPECIALIZADAS EN DERECHO	52
3.3 CARRERA PROFESIONAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL Y LA BUROCRACIA INTERNA	54

3.4 PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE DERECHO ASPIRANTES A SER SERVIDORES PÚBLICOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL	56
3.4.1 Efectos y Beneficios	61
CONCLUSIONES	62
FUENTES CONSULTADAS.....	65

ANEXOS

ANEXO 1 ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL	70
ANEXO 2 PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA 2021	71

INTRODUCCIÓN

Durante el desarrollo de la historia en México, el Servicio Profesional de Carrera en el sector público está rodeado de mitos y leyendas que lo vuelven hermético, el acceso a un puesto en el gobierno o a algún nombramiento en la Administración Pública siempre viene condicionada a *apoyos* o *incentivos* los cuales la mayoría de las veces quedan en el mismo círculo nombrados como la burocracia.

Sin embargo, el acceso a un puesto en el Gobierno según como lo marca la ley, viene estipulado en un reglamento y cuyo requisito principal es una carrera profesional en el área del Derecho de más de 5 años de experiencia, para ejercer un puesto como Magistrado, Juez o Ministro, empero los puestos que son administrativos específicamente hablando del Consejo de la Judicatura Federal, no son ocupados por Licenciados en Derecho, la mayoría de ellos son colocados por la burocracia que existe dentro de este desde su creación, donde el apellido o cuánta gente importante se conoce dentro da una garantía de trabajo permanente, olvidando de esta manera a miles de millones de egresados que con gran sacrificio, y que con pocos recursos terminan una carrera pero que sin experiencia se adentran a un mundo laboral donde tienen que pagar para poder aprender a litigar, ya que, el aspirar a un puesto público sin las llamadas *palancas* es imposible. Esta situación se da en millones de casos, sobre todo dentro del sector público de nuestro país, provocando fallas en la Administración Pública, teniendo como ejemplo de esto, que un contador, un sacerdote o un arquitecto no tendrán experiencia en el cuidado de la salud y por ende, no podrán curar alguna enfermedad, por lo tanto ¿Por qué darle el acceso a la justicia pública, organización de expedientes, dictámenes judiciales, etc. a ingenieros, químicos, arquitectos, secretarías de despachos, etc., solo porque cuentan con un apellido importante o parentesco dentro del Consejo, sin que su carrera sea una Licenciatura en Derecho?

Urge una reglamentación de un programa para que los egresados de la carrera de Derecho hagan Carrera Profesional en la Administración Pública siendo un aspirante al inicio de un escalafón, es decir, siendo archivistas,

secretarios, recepcionistas de documentos y hasta saca copias, para aprender de cada área en cuestión y así tener un acceso desde categorías básicas a la carrera judicial o administrativa del país, iniciando un proceso dentro del sector público y erradicando las llamadas *palancas* que solo benefician a los burócratas. De esta manera tendrá una metodología más avanzada en la transformación de la igualdad y misma responsabilidad que como individuos con garantías y derechos humanos tendrán ante el país, así la saturación de los trámites burocráticos se reduciría y podrán agilizar no solo la impartición de justicia sino también la administración de cada sector, en específico en el caso del Consejo de la Judicatura Federal.

Por lo que en el presente trabajo en su Capítulo I se verán los conceptos básicos sobre lo que hace y es un servidor público, posteriormente en el Capítulo II se adentra al análisis de la legislación que regula la carrera profesional en el Consejo de la Judicatura Federal en la actualidad, para culminar con el Capítulo III con la propuesta de un programa para que los Egresados de la Carrera de Derechos sean aspirantes a un puesto público y cuyo fin trae consigo los beneficios tanto para estos como para la sociedad.

Para esto se utilizó los siguientes métodos de investigación que son el *inductivo* y *deductivo* partiendo de lo que se sabe acerca del sector público, y de los servidores públicos, sobre todo, como llegan a ocupar puestos y bajo qué criterios el Consejo de la Judicatura Federal los asigna, llegando con ello a la propuesta para la implementación dentro de su misma regulación del programa para los aspirantes Egresados de Derecho que buscan hacer carrera profesional dentro del sector público. Asimismo, se ocupó el *análisis* y la *síntesis* de los aspectos más importantes a considerar para la implementación de este, desfragmentando el todo en partes y dando una síntesis de la mejor herramienta a utilizar para el programa propuesto. Finalizando con el *dialéctico* que buscó la confrontación y cambio de paradigmas del sistema actual de asignaciones en los puestos y nombramientos públicos con los nuevos mecanismos; y el *propositivo* al dar una posible solución a esta problemática en la época actual.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL SERVICIO PÚBLICO

1.1 SERVICIO PÚBLICO

En el sistema de administración, se requiere de personas que realicen actividades en pro del bien común y cuyas características sean especiales, pues el cargo que ocupan es indispensable para que se cumplan las normas legislativas, los individuos que ocupan estos puestos se les denomina Servidor Público, que es definido no solamente en la ley y la doctrina, sino también en las costumbres y tradiciones de la población humana. En la doctrina se distinguen los conceptos de *funcionario público* y de *empleado público*, y para establecer la diferencia entre ambos desecha criterios como el de la remuneración o su jerarquía administrativa, limitándose así a lo siguiente: donde el *funcionario* decide y representa la voluntad del Estado, mientras que el *empleado*, ejecuta y realiza los comportamientos materiales para llegar a las decisiones de los funcionarios.¹

Sin embargo, esa diferenciación dista mucho de tener sustento real o lógico, ya que no es posible hallar agente alguno de la administración que tenga por función exclusiva la de decidir o la de ejecutar. En efecto, el funcionario que se podría considerar de más jerarquía, hablando incluso del propio Presidente de la República, no solo desempeña sus funciones a través de órdenes o decisiones, también realiza comportamientos materiales que no implican la toma de decisiones, tal como asistir a un acto público, pronunciar un discurso, descubrir una placa, colocar la piedra fundamental de un edificio, etc. Lo mismo puede decirse de un empleado de poca jerarquía administrativa, por ejemplo, una ordenanza, quien cuando debe preparar, el café para algún Magistrado, no realiza una pura operación material, pues debe decidir lógicamente, en el

¹ Vid. GORDILLO AGUSTIN, Los Agentes del Estado, Fundación de Derecho Administrativo, Argentina, 2012 Disponible en: https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo6.pdf
21/sep./2021 14:00

ejercicio de su función, qué taza habrá de emplear, si el café está suficientemente caliente, etc.

En igual forma, un agente de policía, actuará como *funcionario* cuando dé la orden de detención a un sospechoso, cuando decida detener el tránsito o darle paso; pero luego actuará como *empleado* cuando deba trasladar un preso a Tribunales, o cuando deba llevar un expediente a otra oficina, etc. Ningún agente de la administración tendría así la calidad exclusiva de *funcionario* o *empleado*; todos serían al mismo tiempo, o alternativamente, tanto lo uno como lo otro. Con ello, se advierte que puede ser empleado el mismo término para ambas funciones.² Por otro lado, se define al Servidor Público como “Aquella persona que ha formalizado su relación jurídico laboral con el competente o en su defecto, que figura en las listas de raya de los trabajadores temporales”³ De igual manera, se puede entenderse por servidor público a toda persona física, designada mediante elección o nombramiento, que presta sus servicios, para desarrollar actividades atribuidas al Estado, a sus órganos gubernamentales o a los de la administración pública. Por su parte, el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en lo subsecuente se abreviará como CPEUM establece un concepto de Servidor Público:

Artículo 108.- Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. Durante el tiempo de su encargo, el Presidente de la

² Vid. GORDILLO AGUSTIN, Los Agentes del Estado, Fundación de Derecho Administrativo, Argentina, 2012 Disponible en: https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo5.pdf 21/sep./2021 16:00

³ ORTÍZ SOLTERO, Sergio Monserrit, Las Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos, 2da Edición, Porrúa, México, 1999 pág. 5

República podrá ser imputado y juzgado por traición a la patria, hechos de corrupción, delitos electorales y todos aquellos delitos por los que podría ser enjuiciado cualquier ciudadano o ciudadana. Los ejecutivos de las entidades federativas, los diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, los integrantes de los Ayuntamientos y Alcaldías, los miembros de los organismos a los que las Constituciones Locales les otorgue autonomía, así como los demás servidores públicos locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo y aplicación indebidos de fondos y recursos federales. Las Constituciones de las entidades federativas precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México. Dichos servidores públicos serán responsables por el manejo indebido de recursos públicos y la deuda pública. Los servidores públicos a que se refiere el presente artículo estarán obligados a presentar, bajo protesta de decir verdad, su declaración patrimonial y de intereses ante las autoridades competentes y en los términos que determine la ley.

Por lo tanto, el servidor público, es toda persona física, que desempeña un trabajo material, intelectual o físico, contratado o designado mediante elección o nombramiento; para desempeñar actividades atribuidas al Estado, a sus órganos gubernamentales o a los de la administración pública, con la única finalidad de atender necesidades sociales. Cabe señalar que existe una fuerte discrepancia doctrinal acerca del criterio para determinar el carácter público de un servicio: para unos, el acento público lo pone el órgano a cuyo cargo corre su prestación; para otros, el calificativo público lo aporta el régimen jurídico exorbitante del Derecho Privado a que se somete el procedimiento de su organización y funcionamiento. Cabe señalar, que el criterio empleado en la determinación del carácter público de un servidor es tomado por varios criterios.⁴

⁴ Vid. FERNÁNDEZ RUIZ Jorge, *El Estado empresario*, México, UNAM, 1982 Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/derechocomparado/rt/printerFriendly/3653/4446> 23/sep./2021 21:30

1.1.1 *Funcionario público*

Rafael de Pina define al Funcionario Público como: “La Persona que por disposición inmediata de la ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, participa en el ejercicio de una función pública.”⁵ Concepto que resulta incompleto, puesto que, en dicho concepto no se manifiesta de qué manera se lleva a cabo la participación en la función pública. Motivo de lo anterior, es oportuno proponer el siguiente elemento al concepto: *La participación* con la facultad que la propia ley le otorga a la persona para decidir y mandar, de lo contrario, si carece de las facultades de decisión y mando no podrá ser funcionario público, aunque si sea servidor público. Burgoa Orihuela, hace una distinción entre empleado, funcionario, llega a las siguientes conclusiones:

- “El concepto de funcionario público implica una designación legal, a diferencia del empleado público quien tiene una relación contractual en relación con el Estado, puesto que su incorporación será de manera voluntaria a la organización pública.
- El ejercicio de una función pública implica que el funcionario goza de poderes propios, esto es, que ocupa grados superiores de la estructura orgánica del Estado y asume funciones de iniciativa, decisión y mando; al contrario del empleado público que realiza funciones de subordinado.
- El cargo de funcionario público tiene carácter representativo, a diferencia del empleado público quien no tendrá ese carácter de representatividad del órgano al que está adscrito, ya que sólo realiza una actividad laboral con el carácter de subordinado.
- La función pública es ejercitada por los órganos estatales a través de actos de autoridad, los cuales no son delegables; por el contrario, el servicio público además de ser desempeñado por el Estado puede ser susceptible de concesionarse a particulares.

⁵ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21 edición, Porrúa, México, 1995. pág. 296

- La finalidad de la función pública es generar actos de autoridad, ya sean legislativos, administrativos o jurisdiccionales; en tanto que, la finalidad de los servidores públicos es el satisfacer las diversas necesidades colectivas.⁶

Funcionario público es aquella persona, hombre o mujer que, con carácter representativo, ha sido designado por ley para el desempeño o desarrollo de la función pública, con facultades de iniciativa, decisión y de mando, indelegables, generándose de esta manera los actos de autoridad. La siguiente tabla demuestra una clasificación de los tipos de servidores públicos más conocidos por la doctrina e historia del país.

CLASIFICACIONES GENERALES

SERVIDOR PÚBLICO	DESCRIPCIÓN
Representativos y Profesionales	Son los representantes del Estado.
Electivos o de Nombramiento	Por el origen de su designación mediante sufragio o decisión de la autoridad competente
Federales, Estatales y Municipales	Según la estructura administrativa de su adscripción
Autoridades o Agentes	Según su potestad de mando, siendo los segundos meros auxiliares o ejecutivos
Inamovibles y Amovibles	De acuerdo a su estabilidad en el empleo, después de los 6 meses en la adscripción son inamovibles según la ley.
Colegiados y Unipersonales	Cuando la función requiera del concurso de otros servidores públicos, por ejemplo, los integrantes de un cuerpo colegiado, como los senadores y diputados; y los que deben desempeñarse de forma individualizada
Honoríficos y Remunerados	Según reciba o no sueldo. Ejemplo: Peritos, Servidores Públicos de la CNDH.

⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Quinta edición, Porrúa, México. 1997. pág. 296

CLASIFICACION POR NIVEL JERÁRQUICO

SERVIDOR PÚBLICO	DEFINICIÓN
Empleados	Es quien presta sus servicios para algún órgano del Estado, en virtud de un nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario; su labor no implica un poder de decisión, disposición de la fuerza pública o representación estatal alguna
Funcionarios	Éstos disponen de un poder jerárquico con respecto de los empleados y los demás funcionarios inferiores, poder que deriva en capacidad de mando, de decisión y de disciplina; nos referimos a todos los llamados mandos medios y a parte de los denominados mandos superiores desde jefe de unidad departamental hasta subsecretario
Altos Funcionarios	Es aquel que desempeña en el ámbito federal, un cargo de elección popular, conforme a la constitución federal. a) Presidente de la República b) Senadores y diputados del Congreso de la Unión c) Ministros de la Suprema Corte de Justicia d) Secretarios de Estado e) Alcaldes f) Procurador General de la República g) Gobernadores y diputados de las legislaturas locales ⁷

1.1.2 Empleado público

Rafael de Pina señala en su diccionario Jurídico que el Empleado Público es un "...órgano personal de la actividad administrativa, afecto a un servicio público determinado, en cuya realización participa, con carácter permanente y profesional, mediante una retribución (sueldo)".⁸ Con la definición anterior es importante aportar, que todo empleado público, es aquella persona, hombre o mujer, que previo nombramiento dentro de la administración del Estado, realiza una actividad determinada genérica o especializada, de manera permanente, temporal o interina, mediante una retribución periódica llamada sueldo, sin que su labor implique poder de decisión. Ahora bien, la CPEUM,

⁷ Vid. CONTRALORIA CDMX, Clasificación de los Servidores Públicos, Gobierno CDMX, 2013 Disponible en:

<http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/cspfe.php>
28/sep./2021 14:45

⁸ Vid. DE PINA, Rafael. Óp. cit. pág. 263

utiliza en el artículo 89, fracción II, la expresión de empleados de la unión para nombrar a ciertos trabajadores al servicio de los poderes federales; éstos, por ser de diversas categorías son regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la Reglamentaria del artículo 123, apartado B, constitucional, y por la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, surge la necesidad de establecer diferencias entre servidor público y funcionario público, para lo cual Ignacio Burgoa Orihuela, en su Diccionario de Derecho Constitucional manifiesta que: "...dicha diferencia, radica en la relación jurídica laboral que existe entre el Estado y sus trabajadores".⁹ Después de analizar el concepto anterior, se considera, que es incompleto; ya que solo se reduce, a la simple relación de Estado con sus trabajadores, lo cual propiamente no es exacto porque dicha relación deriva de un contrato.

En virtud de lo anterior, se aporta el siguiente concepto: El empleado al servicio del Estado, es la persona física que mediante nombramiento, contrato o mecanismo equivalente desempeñe un cargo en alguno de los órganos gubernamentales o de la administración pública sin contar con facultades o poderes de decisión o de mando y sin representar al órgano en que labora. En tanto que empleado público es la persona hombre o mujer que se incorpora a la organización pública mediante un contrato escrito para el desempeño o actividades de subordinación, para satisfacer necesidades de la colectividad y que, responde individualmente de su propia actividad. Otra diferencia puede ser el carácter de permanencia de ambos, ya que mientras el empleado posee el carácter de permanente, el funcionario es contratado por tiempo definido; sin embargo, no comparto esto último ya que ambos son siempre remunerados y el carácter de permanencia no es objeto de distinción entre uno y otro.

⁹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Óp. cit. pág. 296.

1.2 EL SERVICIO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

1.2.1 Características

El Servidor Público es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular. La vocación de servicio es uno de los principios y valores fundamentales del Servidor Público, y considera los siguientes aspectos: *Satisfacción y pasión por brindar la mejor atención y calidad de servicio, Compromiso a entender, atender y resolver las necesidades de aquellos a los que se sirve, orientándonos permanentemente a su satisfacción, Atender con cordialidad, humanidad, rapidez y sentido de oportunidad los planteamientos de las usuarias y los usuarios.* Así como los deberes del servidor público que son el observar buena conducta dentro y fuera de los horarios de trabajo, practicar en forma constante el respeto a quienes les brindan atención, guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, guardar respeto y motivar a sus compañeros de trabajo al mejoramiento continuo y al trabajo colectivo son solo algunos de las características que debe tener un Servidor Público pues debe actuar sobre las bases de la justicia, la razón y la argumentación por encima de cualquier interés individual, donde su rol se oriente a la generación del bien colectivo.¹⁰

Cabe mencionar que el Servidor Público debe tener conciencia del significado y trascendencia de su trabajo ya que se encuentra al servicio de los ciudadanos y las ciudadanas, en el proceso de transformación de la sociedad por principios y valores como se mencionan en el Código de Ética del Poder Judicial de la

¹⁰ Vid. BAUTISTA O, La función de servicio público, México, 2001 Disponible en: http://courseware.url.edu.gt/Facultades/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Territorial/Modulo%205/Tema4/Tema4/perfil_del_servidor_pblico.html 30/sep./2021 12:50

Federación que son *ética, honestidad, igualdad, solidaridad, participación protagónica, vocación de servicio, esfuerzo colectivo, eficiencia responsabilidad*¹¹

1.2.2 Funciones

En el servicio administrativo el Servidor Público tiene como objeto facilitar de modo regular y continuo la satisfacción de una necesidad colectiva. El Servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta que ha sido creada y controlada para asegurar de manera permanente la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público. Se entiende que la actividad organizada que se realice conforme a las leyes o reglamentos vigentes con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente necesidades de carácter colectivo de ser siempre en pro del Bien común. Un ejemplo de ello son las prestaciones de servicios cuyo interés público ayuda a la población a vivir mejor. Los servicios públicos responden a una necesidad colectiva que debe ser atendida, es decir, estos tienen por objeto solucionar las demandas sociales. La prestación de los servicios públicos debe ser regular, uniforme y adecuada a la necesidad colectiva y su actividad se debe regir por normas de derecho público, puesto que servir es un acto humano que da mérito y reconocimiento a quien lo hace, además de que llena de manera satisfactoria al ser, por realizar un acto solidario, cuanto más satisfactorio es emprender actos donde implican una responsabilidad y compromiso hacia la comunidad.¹² La satisfacción de los intereses colectivos se realiza fundamentalmente a través de los servicios públicos que brinda la administración pública. El dinamismo y eficiencia de ésta radica en gran parte, en la manera en que resuelva de manera oportuna las demandas sociales.

¹¹ Vid. Código de Ética del Poder Judicial de la Federación, aprobado por los plenos del Poder Judicial Federal en agosto de 2004, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2004

¹²Vid. BAUTISTA O, La función de servicio público, México, 2001 Disponible en: http://courseware.url.edu.gt/Facultades/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Territorial/Modulo%205/Tema4/Tema4/perfil_del_servidor_pblico.html 22/sep./2021 15:00

1.2.3 Alcances

El hombre tiene la habilidad de producir o crear actos y hechos que rigen su vida, y los actos que el hombre realiza, ya sean buenos o malos, proceden de los principios que este posee. Si los principios son buenos, sus acciones serán bellas y nobles, dignas de elogio, pero si por el contrario estos son malos, las obras realizadas serán malas, vergonzosas, censurables o indignas. En el ámbito público, todo gobierno lleva a cabo sus determinaciones de acuerdo a los principios que posee. Los principios que tenga un gobierno se establecen de acuerdo a la naturaleza de cada pueblo, retomando su historia, cultura y tradiciones. Ahora bien, existen diversos principios generales en cada uno de los países, que engloban las atribuciones y alcances que como servidores públicos se consideran para conducirse con ética y rectitud en el desempeño de sus funciones. Algunos de ellos son los siguientes: *principio del bien común, la capacidad para el cargo, confianza y comunicación, compromiso con la sociedad, disciplina, eficacia, honradez, integridad, imparcialidad, lealtad a la constitución, profesionalización, rectitud, respeto, responsabilidad y el uso correcto del poder.*

Es importante tener claridad sobre el tipo y características del servidor público que necesita el país, a fin de que pueda responder a las circunstancias que se le presentan. Un ejemplo de esto son los servidores públicos de la Secretaria de la Defensa Nacional, quienes deberán conocer y ajustarse a la normatividad que regula el cargo, empleo o comisión que su situación como servidor público demanda, promover y vigilar que el personal bajo su mando cumpla sus obligaciones con apego a los principios de legalidad y honradez, deberán de observar la normatividad y los procedimientos que regulan la gestión pública, para evitar actos de corrupción e interpretaciones discrecionales contrarias a derecho, que impacten negativamente a los usuarios de los servidores prestados y que propician opacidad en el desempeño de esta dependencia. Cumplimentar con probidad, en tiempo y en forma, las obligaciones fiscales y patrimoniales establecidas en las leyes aplicables en la materia.

1.3 CARRERA PROFESIONAL DENTRO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Dentro del sistema de Administración Pública el ingreso al sector público está regulado por el Servicio Profesional de Carrera quien busca garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia sea a través de los siguientes principios: *mérito, igualdad de oportunidad, legalidad, imparcialidad, vocación de servicio, objetividad, eficacia, lealtad institucional*. Establece las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema en las dependencias para *atraer, mantener, motivar y formar* mejores servidores públicos, garantizando que esta opere con continuidad, sin importar los cambios políticos o intereses personales. Teniendo como fin un registro Único del Servicio Público Profesional cuyo padrón contiene información básica y técnica en materia de recursos Humanos de la Administración Pública y establece apoyos para el desarrollo del servidor público.¹³ Ahora en el CJF, su ingreso se da a través de convocatorias y de la Escuela Judicial, cuyos Programas Anuales de Capacitación son de los más demandados y solicitados por los aspirantes a un cargo público, sin embargo, debemos entender la distinción entre estas dos convocatorias.

PROGRAMA AUNAL DE CAPACITACIÓN	
JUDICIAL (PAC-J)	ADMINISTRATIVO (PAC-A)
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ocupados por personas altamente capacitados con profundos conocimientos jurídicos y un fuerte compromiso en la justicia. dirigido a Jueces, Magistrados, Secretarios y Actuarios. dando la prioridad a la paridad de genero ✚ Teniendo una agenda académica en temas prioritarios, con Maestrías, Posgrados y Especialidades¹⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Dirigido al personal de actividades administrativas y de apoyo en la gestión de trámites y procedimientos dentro de organizaciones gubernamentales ✚ Capacitaciones en programas sociales y actitudes cercanas y sensibles a necesidades e intereses de las personas.¹⁵

¹³ Vid. TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXCO, Servicio Profesional de Carrera, Gobierno Federal, México, 2019 Disponible en: <http://www.dgest.gob.mx/capacitacion-y-desarrollo/que-es-el-servicio-profesional-de-carrera-dp6> 2/oct./2021 16:30

¹⁴ Vid. CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021 Disponible en: https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACJ-2021.pdf 1/oct./2021 14:20

¹⁵ Vid. CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021 Disponible en: https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACA_2021.pdf 1/oct./2021 14:00

1.3.1 Puestos y Áreas

El Consejo funciona en Pleno o en Comisiones. El Pleno se integra con los siete consejeros. Se reúne una vez por semana y la presencia de cinco de ellos le permite sesionar. Esta instancia resuelve sobre la designación a través de concursos de oposición, la adscripción, la ratificación y la remoción mediante la resolución de quejas administrativas y denuncias, de magistrados de Circuito y Jueces de Distrito. **(ANEXO 1)**

SERVIDOR PÚBLICO	ÁREAS A CARGO
PRESIDENTE	Secretaría General de Presidencia y Secretaría Ejecutiva del Pleno, Unidad para la Consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Penal y Coordinación de Seguridad del Poder Judicial de la Federación, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Unidad de Implementación de la Reforma en Materia Laboral, de Transparencia, de Prevención y Combate al Acoso Sexual y de Peritos Judiciales, Coordinación de Asesores de la Presidencia, Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales y Dirección General de Archivo y Documentación, de Estadística Judicial, de Gestión Judicial y de Comunicación Social y Vocería
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN	Comisión de Administración, Secretaria Ejecutiva de Administración, Coordinación de Administración Regional, Dirección General de Inmuebles y Mantenimiento Dirección General de Recursos Materiales, de Servicios Generales, de Tecnología e Información, de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional, de Programación, Presupuesto y Tesorería, de Protección Civil y Salud en el Trabajo, de Recursos Humanos, de Servicios al Personal y de Gestión Administrativa
ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	Comisión de Adscripción y Secretaria Ejecutiva de Adscripción
ÁREA DE VIGILANCIA	Comisión de Vigilancia y Secretaria Ejecutiva de Vigilancia
ÁREA DE DISCIPLINA	Comisión de Disciplina y Secretaria Ejecutiva de Disciplina
ÁREA DE CARRERA JUDICIAL	Comisión de Carrera Judicial y Secretaria Ejecutiva de Carrera Judicial
ÁREA DE CREACIÓN DE NUEVOS ÓRGANOS	Comisión de Creación de Nuevos Órganos y Secretaria Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos

ÁREAS ADSCRITAS AL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL	
DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contraloría del Consejo de la Judicatura Federal ❖ Escuela Federal de Formación Judicial ❖ Instituto Federal de Defensoría Pública ❖ Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles ❖ Visitaduría Judicial 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tribunales Colegiados de Circuito ❖ Tribunales Unitarios de Circuito ❖ Tribunales Laborales Federales ❖ Juzgados de Distrito¹⁶

1.3.2 Perfiles

Como se mencionó el Servidor Público es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de los ciudadanos con el fin de contribuir al desarrollo de la sociedad y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular, por lo que los desempeños de los perfiles de cada cargo son importantes, a continuación, se hará alusión a algunos de ellos:

PUESTOS	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ministro Presidente, Consejero, Secretario General, Secretaria y Subsecretaria de Sala ✚ Actuarios, Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas Unitarias y Colegiados de Circuito ✚ Coordinadores de Compilación y Sistematización de Tesis, Directores Generales, Directores de Área y Subdirector ✚ Jefes de Departamento, Personas de Apoyo o Asesoría a Direcciones Generales, Vigilancia y Control, Manejo de Recursos, Adquisición e Inventarios ✚ Secretario Ejecutivo, Secretario de Comisiones, Titulares de Unidades Administrativas, Visitadores, Defensores Públicos y Asesores Jurídicos ✚ Controladores del Consejo de la Judicatura Federal, Oficiales Comunes de Partes y Secretario Proyectista 	<p>Desempeña un cargo de confianza y de base se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve dependiendo de las funciones que realice y la adecuada aplicación de estas siendo inamovibles alguna de ellas. Tiene funciones exclusivas como es el resguardo de documentación o emisión de resoluciones, decisiones y acuerdos en una controversia que afectan la adecuada aplicación a la justicia.</p> <p>Estos reciben varias responsabilidades si no cumplen adecuadamente con sus funciones como son la responsabilidad penal, civil, laboral y administrativa pues siempre deben ser llevadas a cabo según lo dicta la ley y que sus atribuciones sean apegadas a la justicia para toda la sociedad.</p> <p>Se encargan de vigilar y controlar áreas exclusivas del consejo y de llevar a cabo su adecuado funcionamiento.</p>

¹⁶ Cfr. CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, Organigrama, México 2021 Disponible en: https://www.cjf.gob.mx/img/Organigrama_General_CJF_30062021.pdf 4/oct./2021 15:30

PUESTO	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cajeros y Personal de Oficina ✓ Mensajeros ✓ Personal de Limpieza ✓ Funciones Administrativas ✓ Vigilancia ✓ Secretarías Generales y Personal de Apoyo 	<p>Son personal auxiliar para la administración y adecuado funcionamiento del Consejo, estos son puestos movibles y pueden ser remplazados de forma inmediata sin mayores consecuencias, sin embargo, tienen beneficios por pertenecer al sector público.¹⁷</p>

Dada la importancia de los puestos, el concurso de selección para ocupar cada uno dependerá de los acuerdos que dicte y determine el Pleno del Consejo, además de la implementación de cursos, exámenes de aptitud, entrevistas y visto bueno del Superior Jerárquico, puesto que cada puesto tiene funciones y atribuciones especiales y se necesita un perfil adecuado para el desarrollo de estas.

¹⁷ Cfr. JURIDICAS UNAM, El destinatario de la Ley, UNAM, México, 2013 Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3370/5.pdf> 2/oct./2021 17:00

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ART. 123 APARTADO B FR. VII Designación del personal administrativo y la escuela de administración pública

La administración pública mexicana debe ser concebida como proclive a la adaptación mediante reformas, modernización e innovaciones dentro de su funcionamiento. En donde esta característica propia del aparato gubernamental permite afirmar que la evolución de la administración pública ha sido un proceso histórico perfectible y un aparato administrativo que se mejora de manera permanente. Alberto Trueba Urbina considera que las relaciones entre el estado y sus trabajadores ha quedado comprendida sin más en el texto original del artículo 123 dando una explicación *integral* al precepto.¹⁸ En el mismo sentido, Néstor de Buen sostiene: “Entre los servidores del Estado y los trabajadores privados no hay diferencias que justifiquen un tratamiento distinto, cualquiera que sea el origen de su incorporación a la actividad laboral: elección, nombramiento o contrato de trabajo, sin olvidar la discutible relación laboral marginada de un contrato, las condiciones no pueden ser diferentes aunque lo sea el origen de la relación”.¹⁹ Con esto cabe señalar que ha surgido una corriente teórica que entiende al derecho burocrático como una rama autónoma de las ciencias jurídicas. Si bien esta disciplina está íntimamente relacionada con el Derecho Administrativo al igual que con el Derecho del Trabajo, ello no es motivo para considerarla como una parte de aquellas. Ahora se analiza el artículo 123 apartado B de la CPEUM donde se establece:

Artículo 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

B. Entre los poderes de la unión y sus trabajadores:

¹⁸ Vid. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1981, pág. 445

¹⁹ Vid. MORLES PAULÍN, Carlos, Derecho burocrático, Porrúa, México, 1995, pág. 103

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de Administración Pública.

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

Al analizar todo lo anterior se comprende que en el papel de la legislación vigente se reocupa por tener servidores públicos especializados y profesionales entendiendo y dando una gran importancia en el servicio público que brinda el Estado; las condiciones generales de trabajo y reglamento de escalafón vigentes en cada dependencia dan la misma importancia a la capacitación y profesionalización de sus empleados.²⁰ Una realidad es que el escalafón en los empleados de base no es cumplido adecuadamente e incluso la inmensa mayoría de los trabajadores creen firmemente que el escalafón se rige por la antigüedad y no por conocimientos como lo estipula la ley, además de una escasa difusión de los cursos de capacitación existentes, tan es así que la escuela judicial de la que establece la constitución y la propia ley se encuentra exclusivamente colocada en un cierto y único sector protegido. La profesionalización del personal denominado de confianza es muy oscura, por ser removidos de sus puestos con mucha facilidad y en algunos casos con demasiada frecuencia, por lo que la mayoría de las ocasiones no se tiene el tiempo suficiente para preparar al personal adecuadamente en los cargos que se le encomiendan. Como también lo determina en el artículo 94 que se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y Unitarios en materia de apelación, y en Juzgados de Distrito; y, finalmente, en los artículos que van del 103 al 107, norma las funciones del Poder en cuestión.

²⁰ Vid. ACOSTA ROMERO Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, México, Porrúa, 1995 Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642012/html/> 15/oct/2021 14:30

Comparando esos preceptos con los demás artículos puede observarse que, en los ya largos ciento sesenta y ocho años transcurridos, ha cambiado mucho la estructura, ha variado demasiado la jurisdicción y competencia del Poder Judicial de la Federación; pero, en cambio, lo que se podría estimar como sus raíces esenciales, su base y fundamento, se mantienen incólumes.²¹ Como si fuera poco la Constitución se limita mencionando la escuela judicial la cual está reglamentada en la siguiente ley que se menciona a continuación y la cual es desconocida en su mayoría por los servidores públicos pues, aunque existe y está en funciones estos muchas veces no toman los cursos o actualizaciones que esta imparte dejando de lado así su crecimiento profesional.

2.2 LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL FEDERAL

El PJF es representante del pueblo mexicano. Podría argumentarse que al no ser electos popularmente los ministros, los magistrados y los jueces, deban ser considerados como no mandatarios del pueblo. Sin embargo, se sabe, como un innegable principio de derecho, que lo hecho por el mandatario a nombre de su mandante y dentro de los límites del poder concedido, tiene tanta fuerza como si el poderdante lo hubiera llevado personalmente al cabo.²² El 21 de octubre de 2019, en el Senado de la República, con la presencia de representantes de los tres Poderes de la Unión, trabajaron en *Una reforma con y para PJF*, con los que se entabló un proceso de colaboración institucional para trazar el camino hacia una mejor justicia, con pleno respeto a la división de poderes y a la independencia judicial la cual enfrenta grandes retos.

Los jueces federales no siempre se conducen con la ética, profesionalismo, independencia e imparcialidad que deberían observar en sus funciones, muchas veces sucumben ante intereses sórdidos. Los cargos que deberían ocuparse por méritos, se otorgan a familiares y amigos en un afán por

²¹ Vid. VILLAMIL CASTILLO, Carlos, Antecedentes del artículo 123 Constitucional, El Nacional, México, 1966 Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3436/74.pdf> 15/oct/2021 14:55

²² Vid. TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes fundamentales de México 1808-1967, Porrúa, México, 1967, págs. 168 a 195.

exprimir los recursos públicos antes que servir a la justicia. El sistema de carrera judicial no ha sido exitoso para asegurar que quienes lleguen a ser juzgadores sean las personas más honestas y mejor preparadas. Tampoco se ha podido desterrar la corrupción, sino que, por el contrario, la endogamia y el amiguismo han producido redes clientelares muy arraigadas, en las que se trafica con plazas, se intercambian favores, o peor aún se pone precio a la justicia. Todo ello genera desigualdades en el sistema de judicial, dificulta que los más pobres puedan ser escuchados y que sus reclamos sean atendidos, lastima a la sociedad, y genera desconfianza en los jueces y en la justicia, lo cual, en su conjunto, impide el establecimiento de un verdadero gobierno de leyes.

Ante esta realidad, una respuesta institucional ha comenzado a darse desde el propio PJF, el cual ha adoptado políticas internas en la línea de combate a la corrupción y al nepotismo, fortalecimiento de la carrera judicial, capacitación de personal, así como mejoramiento del servicio de defensoría pública, con el objetivo de elevar la calidad de la impartición de justicia y hacerla accesible para todos. La iniciativa de reforma que presento el Presidente de la SCJN es producto de la reflexión sobre sus fortalezas y debilidades, fruto de su experiencia, de su visión y de su compromiso con esta causa. Los ejes principales de la reforma son los siguientes:

EJES	DESCRIPCIÓN
CONSOLIDACIÓN	De una verdadera carrera judicial para todas las categorías, a las que se acceda por concurso de oposición.
LIMITACIÓN	A la discrecionalidad de los nombramientos otorgados por jueces y magistrados, garantizando que solo se otorguen a los vencedores en los concursos.
ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS	Que orienten las determinaciones del CJF en materia de adscripciones, readscripciones, reincorporaciones y ratificación de juzgadores.
REFORZAMIENTO	De las facultades institucionales de combate a la corrupción y al nepotismo.
IMPULSO	A la capacitación y profesionalización del personal otorgándole a la Escuela Judicial un rol central en los concursos de oposición, confiriéndole la capacitación a la carrera judicial de los defensores públicos.
FORTALECIMIENTO	Del Instituto Federal consolidando su sistema de carrera y ampliando sus servicios, de manera que los defensores públicos se conviertan en verdaderos abogados de los pobres.

Se trata, de una reforma integral de largo alcance, que transformará de fondo al PJJ, en beneficio de una sociedad más justa para esta generación y para las venideras.²³

2.2.1 ART. 86 FR. II, XIV, XV, XVIII Y XXXII Nombramientos del personal y su reglamento

En los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución establece dos órdenes subordinados a ella: la Federación y los Estados. Entre ellos no existe subordinación, ya que cada uno es instancia decisoria suprema dentro de su competencia. Los Estados tienen libremente su propia Constitución, en la que establecen su estructura de gobierno sin contravenir el pacto federal inscrito en la Carta Magna. Por su parte, en la Ciudad de México esta Constitución propia acaba de surgir en los últimos años sustituyendo al Estatuto de Gobierno que se tenía. En el sistema jurídico existen leyes federales, locales y ordenamientos municipales. Las primeras son expedidas por el Congreso de la Unión, las segundas son expedidas por las Legislaturas Locales y los terceros por el Ayuntamiento de cada Municipio. Las leyes federales son válidas en todo el país, las locales lo son únicamente en las entidades y los ordenamientos municipales sólo en los Municipios.²⁴ Por lo que la ley que estructura a estas dependencias es la citada y de la cual ahora se analiza el siguiente artículo que a la letra dice:

DE SUS ATRIBUCIONES

Artículo 86. Son atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal:

- II. Expedir los reglamentos interiores en materia administrativa, de carrera judicial, de escalafón y régimen disciplinario del Poder Judicial de la Federación, y todos aquellos acuerdos generales que fueren necesarios para el adecuado ejercicio de sus atribuciones en términos del artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- XIV. Nombrar, a propuesta que haga su presidenta o presidente, a las y los titulares de los órganos auxiliares del Poder Judicial de la Federación, resolver sobre sus renunciaciones y licencias, removerlos por causa justificada o suspenderlos en los términos que determinen las leyes y los acuerdos

²³ Vid. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Reforma Judicial, México, 2020 Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2020-02/Proyecto%20de%20Reforma%20Judicial_1%20%283%29.pdf 18/oct/2021 17:30

²⁴ Vid. SCJN, ¿Qué es el Poder Judicial? 4ta Edición, SCJN, México 2005 Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/material_didactico/2016-11/Que-PJJ.pdf 18/oct/2021 18:00

correspondientes, y formular denuncia o querrela en los casos en que proceda;

XV. Nombrar, a propuesta que haga su presidenta o presidente, a las y los secretarios ejecutivos, así como conocer de sus licencias, remociones y renunciaciones;

XVIII. Establecer las disposiciones generales necesarias para el ingreso, estímulos, capacitación, ascensos y promociones por escalafón y remoción del personal administrativo de los tribunales de circuito y juzgados de distrito;

XXXII. Nombrar a las y los servidores públicos de los órganos auxiliares del Consejo de la Judicatura Federal, y acordar lo relativo a sus ascensos, licencias, remociones y renunciaciones; El Consejo de la Judicatura Federal incorporará la perspectiva de género, de forma transversal, progresiva, y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Al Presidente de la República, de acuerdo con el artículo 89 fracción XVIII de la citada Carta Magna, compete nombrar a los ministros de la Suprema Corte y al Senado, o a la Comisión Permanente en los recesos del Legislativo, toca ratificar dichos nombramientos en los términos de los artículos 76 fracción II, y 79 fracción V constitucionales. Es claro que los integrantes de la Suprema Corte son representantes del pueblo, de acuerdo con la sustitución de poderes; y, siguiendo la misma línea de pensamiento, si a su vez, los ministros nombran magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, según lo faculta el artículo 97 de la multicitada Constitución, es lógico que los últimos se han constituido en mandatarios del pueblo. Mucho se ha dicho sobre otras fórmulas para las nominaciones correspondientes, una de ellas es la elección directa de los funcionarios judiciales de lo que el artículo cita dentro del CJF, por ejemplo, tratándose de puestos eminentemente técnicos, es obvio que el hombre de la calle, común y corriente, no está capacitado para valorar a los pretendientes, y, sobre todo, ya hemos tenido la experiencia relativa y no ha funcionado haciendo mención de nuestra historia.²⁵ Otra que ahora se ha puesto de moda por los tratadistas y gentes de academia, es la creación de un cuerpo consultivo, plural e independiente y compuesto de todas las profesiones jurídicas, que envíe al Ejecutivo unas listas

²⁵ Vid. TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-1967*, Porrúa, México, 1967, pág. 26

o ternas de entre los cuales éste deberá escoger al sujeto idóneo, y se considera que de tal suerte sobraría la intervención del Legislativo. Ya que, con esta terna se elegiría al más apto para desempeñar el puesto, con la creencia que de esta forma no existiría la corrupción dentro de estos nombramientos. Todo lo anterior relativo al nombramiento de ministros.

En cuanto a los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, la fórmula actual es buena sin ser extraordinaria, se escoge para promover a rangos superiores, de entre los jueces, secretarios de Juzgados o Tribunales. Excepcionalmente se nombra a un extraño al Poder Judicial. Lo anterior, sobre todo, conforme al artículo 100 de la Ley Orgánica del PJF. Este modo permite el conocimiento de los sujetos, la trayectoria real y efectiva del candidato, lo cual permite incurrir en el menor número de equivocaciones, y sobre todo, el nombramiento que se efectúa, no es definitivo, sino sujeto al tiempo de prueba para la ratificación correspondiente.²⁶ Por último, se ha insistido en el establecimiento de escuelas judiciales. En el ámbito federal ya se da este extremo y se ha ido implementando un curso cada día más y más completo, que abarca la central y muchas extensiones en toda la República; y que no está compuesto de clases aisladas, ni de charlas sueltas, sino de todo un programa anual perfectamente equilibrado. Este se logra con fundamento en el artículo 105 de esta Ley Orgánica. Solo faltaría decretar como obligatorio, que quienes aspiren a puestos de Jueces, hayan tomado este curso, sean los mejores y no tengan ningún vínculo por parentesco o familia con algún otro Juez de la jurisdicción.

El poder judicial, además de ser la institución encargada de la solución de los diversos conflictos que se presentan con motivo de la aplicación de todas las normas, tiene una de las facultades más importantes para el Estado de derecho: interpretar las disposiciones jurídicas, su alcance y significados. Si bien los poderes legislativo y ejecutivo, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y en las modalidades que establece la Constitución, pueden emitir normas de carácter general, típicamente leyes o reglamentos, corresponde a este

²⁶ Ibidem pág. 28

determinar el significado último de las mismas. A través de esta importante facultad, el poder judicial en los Estados constitucionales se convierte en el órgano de control más importante. Tiene a su cargo el control de constitucionalidad y de legalidad, según corresponda. Los juzgadores (sean jueces, magistrados o ministros) en el ámbito de sus respectivas competencias y siguiendo los procedimientos establecidos para ello, interpretan las normas, determinan su significado y, a partir de ello, dictan sentencias que confirman o invalidan decisiones de los otros órganos de autoridad.²⁷

2.3 LEY GENERAL DEL SISTEMA DE ANTICORRUPCIÓN

La corrupción es entendida como la práctica de actos ilícitos por medios económicos o materiales para conseguir un beneficio personal. De manera particular, la corrupción política es la que llevan a cabo servidores públicos que utilizan inapropiadamente bienes públicos para conseguir prerrogativas. Cuando se convierte en un *modus vivendi* al interior del poder judicial, se anida un mal que trasciende a la propia institución, un mal que pone en riesgo al Estado constitucional en su conjunto. Cuando los juzgadores claudican en su función de control ante los poderes públicos, privilegian injustificadamente o ilegalmente algunos intereses poderosos sobre otros bienes jurídicos fundamentales; o benefician por razones inconfesables a una parte sobre otra en un litigio ordinario, corrompen y erosionan al proyecto social en su conjunto. Para decirlo con las palabras de Charles Howard McIlwain, un clásico en la materia: "...la única institución esencial para defender el derecho siempre ha sido y todavía es un poder judicial honesto, hábil, preparado e independiente."²⁸

En el momento en que un poder judicial decide como institución convenir a intereses de otra naturaleza, dejar de lado la honestidad, sus mejores habilidades y conocimientos, así como su independencia o autonomía para resolver un asunto, no sólo daña un proceso en específico sino a las partes

²⁷ Cfr., entre otros, CARBONELL, M., SALAZAR P., (coordinadores), La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma, UNAM-Porrúa, México, 2011.

²⁸ Vid. MCLLWAIN Charles Howard, Constitucionalismo antiguo y moderno. ed. Mulino, Ed.Urbino, 1990 pág. 162.

involucradas. El daño se inflige sobre todo el mecanismo creado para proteger al Estado y a la sociedad en su conjunto. Se está dejando al Estado de derecho sin su mecanismo de control para quedar únicamente como estructura de simulación vacía de todo contenido. El 27 de mayo de 2015, se publicó la reforma constitucional que creó el Sistema Nacional Anticorrupción, como instancia de coordinación entre autoridades de todos los órdenes del gobierno. La Ley establece un sistema con el propósito de crear principios, bases generales, políticas públicas y procedimientos para la coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno en la prevención, detención y sanción de faltas administrativas y de hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.

Por lo anterior, se puede definir al Sistema Nacional Anticorrupción como un mecanismo que coordina distintas autoridades de los tres órdenes de gobierno que tienen la responsabilidad de promover la rendición de cuentas y el combate a la corrupción en el sector público. Como su nombre lo indica, el Sistema tiene el carácter de nacional, por lo que aplica a las autoridades de nivel federal y estatal, así como de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, además de aquellos organismos constitucionalmente autónomos, como lo son las autoridades electorales o los institutos de transparencia. Otro elemento fundamental en la construcción del Sistema fue privilegiar la participación ciudadana, en coordinación con las instancias públicas, en la lucha contra la corrupción.²⁹ En relación con el tema, los artículos a analizar son los siguientes:

2.3.1 ART. 2 FR. V Y VI Bases, procedimiento y regulación de la organización y funcionamiento de los servidores públicos

Este Sistema fue creado para que las instituciones que lo integran puedan trabajar de manera coordinada y eficaz en la prevención, disuasión, detección y sanción de faltas administrativas o hechos de corrupción; así como en la vigilancia y control de la forma en que las demás instituciones del gobierno

²⁹ Vid. ELLIOT ANN Kimberly, "La corrupción en la economía global", Editorial Limusa, México, 2001 pág. 356

ejercen los recursos públicos que se les asignan. Asimismo, tiene como objeto establecer principios, bases generales, políticas públicas y procedimientos para la coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno en la prevención, detección y sanción de las faltas administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos tal y como lo menciona en el Artículo 2 que establece:

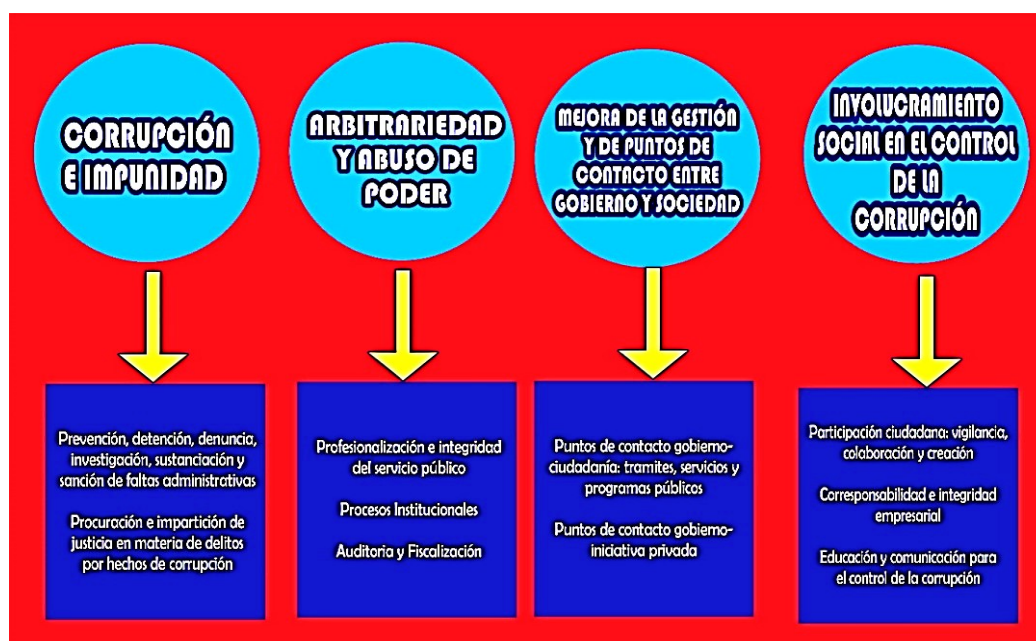
Artículo 2. Son objetivos de esta Ley:

VII. Establecer las bases y políticas para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público, así como de la rendición de cuentas, de la transparencia, de la fiscalización y del control de los recursos públicos;

VIII. Establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los Servidores públicos, así como crear las bases mínimas para que todo órgano del Estado mexicano establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público;

La Política Nacional Anticorrupción se enfoca en dar solución a la incapacidad que se ha tenido, desde el Estado, para controlar la corrupción, lo cual pasa por la prevención, investigación y sanción. En este sentido, el objetivo que tiene esta Política es asegurar la coordinación de acciones de todos los entes públicos que integran el Estado Mexicano y de los distintos sectores de la sociedad para un control efectivo de las distintas manifestaciones de la corrupción en todos los niveles de gobierno en los próximos años. El diseño de la Política descansa en 4 ejes específicos y 1 eje transversal, estos ejes tienen por objetivo atender, al menos, los problemas de mayor importancia en el momento inicial del Sistema Nacional Anticorrupción. Asimismo, se dirigen a atajar las posibilidades de llevar a cabo actos de corrupción bajo un enfoque de derechos, a consolidar los mecanismos para identificar las faltas, fortalecer la participación de la ciudadanía y, en su caso, establecer sanciones de conformidad con un marco normativo, completo y eficaz; también permite utilizar los medios de inteligencia institucional, y consolidarlos, para identificar la información y los actores que constituyen las redes de corrupción que proliferan en la administración. Finalmente, tienen como objetivo la reducción de los espacios ilícitos o con finalidades indebidas en los que abundan los contratos entre funcionarios públicos y ciudadanos, así como el alumbramiento de esas

áreas grises de la administración en las cuales suceden intercambios discrecionales en los puestos a ocupar en el gobierno.³⁰ Como se sabe el ejercicio del servicio público esta seleccionado por los privilegios en los altos funcionarios quienes por parentesco podían designar algún cargo público a uno de sus familiares directos o indirectos simplemente con señalarlo, sin embargo ahora esta ley busca sancionar a dicho funcionario por estas prácticas anti éticas, y hacer valer mediante recursos la ley de carreras profesionales dentro de la administración pública. Teniendo como principal eje las siguientes 4 estrategias³¹



Como se observa el punto segundo de la tabla asigna una importancia a la profesionalización e integridad de los servidores públicos y precisamente el siguiente artículo define los principios éticos que deben tener para desempeñar con excelencia el cargo encomendado y conducirse lo más legalmente posible.

³⁰ Vid. CIDE, Hacia una Política Anticorrupción, México 2018 Disponible en: https://cpc.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/PNA-17062018_Versi%C3%B3n-Final-1.pdf 28/oct/2021 18:00

³¹ Vid HERNÁNDEZ Rodrigo, Aprobada Política Anticorrupción, IDC Online, México, 2020 Disponible en: <https://idconline.mx/corporativo/2020/01/30/aprobada-la-politica-nacional-anticorrupcion> 28/oct/2021 19:00

2.3.2 ART. 5 Principios del servicio público

Todo servidor público debe servir en razón del buen actuar, y que al realizar sus encargos deberá de hacerlo buscando los fines del Derecho, haciendo uso de los principios rectores éticos y valores por lo que respecta a la independencia de las funciones a su cargo. Para esto el Artículo 5 de la presente ley menciona:

Capítulo II

Principios que rigen el servicio público

Artículo 5. Son principios rectores que rigen el servicio público los siguientes: legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito. Los Entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Así pues, el artículo en cuestión menciona los aspectos en los que un servidor público se debe conducir, lo cual nos lleva a mencionar principalmente en que consiste cada uno de los principios expuestos, puesto que ello ayudara a comprender que las condiciones estructurales y normativas sean cumplidas acorde al mejor funcionamiento:

PRINCIPIOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	
LEGALIDAD	Hacen aquello que las normas expresamente les confieren y someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo.
OBJETIVIDAD	Deberán de preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial con estricto apego a la legalidad.
PROFESIONALISMO	Deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones encomendadas de conformidad con las leyes jurídicas atribuibles a su empleo, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a los servidores públicos como a los particulares con los que se llegue a tratar.
HONRADEZ	Se conducen con rectitud sin utilizar su empleo para obtener algún beneficio personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dadas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.
LEALTAD	Corresponde a la confianza que el Estado les ha conferido, tienen una vocación de servicio a la sociedad y satisfacen el interés superior de las necesidades por encima de intereses particulares.

IMPARCIALIDAD	Dan a la población en general el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o perjuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
EFICIENCIA	Actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos en el desarrollo de sus actividades.
EFICACIA	Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados
EQUIDAD	Procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.
TRANSPARENCIA	Privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan en el ámbito de su competencia.
INTEGRIDAD	Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo y una ética que responda al interés público.
COMPETENCIA POR EL MERITO	Deberán ser seleccionados de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos. ³²

2.4 LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Título III Capítulo I y II Sección primera y segunda Recursos humanos y registro único del servicio profesional de carrera

La Profesionalización del servidor público, se concibe como un conjunto de procesos que tienen por objeto que el ingreso, la permanencia y el desarrollo en el ejercicio de la función pública se efectuó con base en la imparcialidad, la continuidad y la incertidumbre y para ello, se le otorga herramientas y conocimientos sobre el área en la que se desarrolla, así como la función de gobierno que debe cumplir, sustentado en un sistema basado en el mérito con aire democrático. El servicio profesional de carrera establece las bases para que la organización, funcionamiento y desarrollo de dicho sistema en las dependencias de la Administración Pública Federal, sea principalmente encaminado a atraer, mantener, motivar y formar mejores servidores públicos, garantizando que la Administración Pública opere con continuidad sin importar

³² Vid. COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA ECONOMICA, Acuerdo del Código de Ética para Servidores Públicos, México 2019 Disponible en: <https://www.cofece.mx/wp-content/uploads/2019/02/Acuerdo-Codigo-de-Etica-2019.pdf> 31/oct/2021 13:30

los cambios políticos.³³ Ahora bien, en el Título Tercero de esta Ley, menciona lo siguiente:

TÍTULO TERCERO
DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA

Capítulo Primero

Consideraciones Preliminares

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;

II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
 - b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
 - c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
 - d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y
 - e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.
 - f). Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres. Inciso adicionado DOF 09-01-2006
- V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la

³³ CHAVÉZ LARA Diana Natally, El Instituto Hacendario del Estado de México y la profesionalización del servidor público: tesis que, para obtener el grado de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos, 2014 Disponible en: https://tesiuam.dgb.unam.mx/F/448JCJ4IBPVUDHRLCCP42C63GR7BV92IH75J5H8J5AQUHBNBRU-34573?func=full-set-set&set_number=494438&set_entry=000005&format=999 27/oct/2021 17:00

productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y

VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema. El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos. Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría. Capítulo Segundo De la Estructura Funcional Sección Primera Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

El sistema principalmente se basa en construir y operar un código disciplinado donde converjan todos los actores sociales y políticos, y donde se busque garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia en la Administración Pública del país sea a través de principios que sustentamos el apartado anterior y bajo este sistema que comprende siete divisiones primordiales para su funcionamiento, con el objetivo de dar acceso a la función pública a los mejores elementos para desempeñar los cargos conferido por el pueblo.³⁴

PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS	Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.
INGRESO	Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema
DESARROLLO PROFESIONAL	Contendrá los procedimientos para la determinación de los planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico previo cumplimiento de los requisitos establecidos al sistema
CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES	Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado

³⁴ Vid. TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO, Servicio Profesional de Carrera, Gobierno Federal, México, 2019 Disponible en: <http://www.dgest.gob.mx/capacitacion-y-desarrollo/que-es-el-servicio-profesional-de-carrera-dp6> 30/oct/ 2021 13:00

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener los ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.
SEPARACIÓN	Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o se suspenden temporalmente sus derechos
CONTROL Y EVALUACIÓN	Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema ³⁵

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema. A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;

II. Operará el Registro;

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema; Fracción reformada DOF 09-01-2006

IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;

V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;

VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema;

VII. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y

VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas. Sección Segunda Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

Determinando así los beneficios para los trabajadores de confianza puesto que garantizan en base al mérito y la igualdad de oportunidades, en el poder de su decisión en el diseño y desarrollo de su carrera profesional, la remuneración

³⁵ Vid. Ibidem. Pág. 46

en correspondencia a la responsabilidad de puesto y a su desempeño; donde el objetivo es mejorar la vocación y dedicación de los servidores públicos en sus funciones, su neutralidad política, su estabilidad laboral y promoción conforme a los méritos, los medios de defensa en caso de despido injustificado, la capacitación y actualización permanente son el fortalecimiento de su profesionalización.³⁶

Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

Artículo 16.- El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

Artículo 17.- El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema. Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y desarrollo deberán actualizarse de manera permanente. Esta información permitirá identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

Artículo 18.- El Registro acopiará información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes a servidores públicos en los concursos.

Artículo 19.- El Sistema, en coordinación con las dependencias, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo.

Artículo 20.- Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

Una de sus medidas sobresalientes, es la creación del *Registro Único del Servicio Público Profesional* que es el padrón donde contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y que se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias y cuyos datos serán confidenciales. En resumen, el registro sistematiza la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, su evaluación

³⁶ Vid. *Ibidem* pág. 50

en el desempeño y separación de los miembros del sistema, dando pie a incluir a cada servidor público que ingrese a dicho sistema.

2.4.1 Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Capítulo II, III y VI Servidores públicos de Carrera, organización y Técnicas de selección

En México el Servicio Civil de Carrera es relativamente nuevo con la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003, promulgada por Vicente Fox Quesada.³⁷ Siendo varios los antecedentes que han existido por impulsar una profesionalización de servidores públicos en México, resaltan los intentos por instaurar este sistema, que se logró consolidar en el año 2003, recapitulando la información de las características del Servicio Civil de Carrera para retomar este sistema. Ahora al analizar el reglamento de esta ley se puntualizan algunos detalles que contiene este precepto jurídico:

Capítulo Segundo

De los Servidores Públicos de Carrera

Artículo 5.- Los servidores públicos de carrera se clasifican en:

I. Eventuales:

- a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño;
- b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley;
- c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema por virtud de un convenio, y

II. Titulares:

- a) Los que ingresan al Sistema, mediante concurso público y abierto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior, y
- b) Los que ingresan al Sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

Artículo 6.- El nombramiento que se otorgue a los servidores públicos de carrera deberá contener, al menos, la siguiente información:

³⁷ IBÁÑEZ LEÓN, Agustín, Profesionalización de los servidores públicos de los municipios del Estado de México: una breve contribución a una ética del servidor público /tesis que para obtener el título de Licenciado en Derecho. Disponible en: https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/Q3HSUY8MICJFI37TT9A8HR5JAXB62TNVQ543DXFEEYTGNXEQNB-28191?func=full-set-set&set_number=511597&set_entry=000008&format=999
30/oct/2021 14:00

- I. El carácter de titular o eventual, según corresponda;
- II. El nombre del servidor público de carrera al que se extiende el nombramiento;
- III. El rango que tendrá el servidor público de carrera;
- IV. La denominación del puesto;
- V. La fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento; VI. En su caso, la vigencia del mismo, y
- VII. El nombre, el puesto y la firma de quien emite el nombramiento, de conformidad con el Reglamento Interior que corresponda. En todos los casos, el servidor público de carrera al tomar posesión de su puesto, deberá rendir la protesta a que se refiere el artículo 128 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Capítulo Tercero

De la Organización del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 7.- La Secretaría se apoyará en la Unidad para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema. Dicha Unidad será la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Capacidades; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del reglamento interior de la Secretaría. La definición de la operación integral de los subsistemas a que se refiere el párrafo anterior será responsabilidad de las unidades administrativas siguientes:

- I. Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la Administración Pública Federal;
- II. Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación;
- III. Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos;
- IV. Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización, y
- V. Las demás unidades administrativas que al efecto se determinen.

Para ello, la Secretaría Ejecutiva de Finanzas y Servicios Personales, a través de la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional, llevó a cabo la actualización de la descripción de los puestos existentes, considerando los cambios por retabulación y la incorporación de los puestos de nueva creación, conforme a la normativa vigente, en particular a lo establecido en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Descripción que fue revisada y actualizada con las aportaciones de la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Asuntos Jurídicos. Una vez integrado y validado en el Manual General, fue sometido a consideración de

la Comisión de Administración, para la presentación y autorización del Pleno del Consejo.³⁸

Capítulo Sexto

De los Comités Técnicos de Selección

Artículo 17.- Los Comités Técnicos de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema. Los Comités Técnicos de Selección se integrarán por:

- I. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante, quien lo presidirá;
- II. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Área de Auditoría de Control y Evaluación y Apoyo al Buen Gobierno del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el órgano administrativo desconcentrado de que se trate, salvo que la misma Secretaría designe a otro servidor público. A falta de dicho titular, fungirá como representante de la Secretaría, el titular del Área de Auditoría o del Área de Auditoría Interna, según corresponda, y
- III. El titular de la DGRH o por el servidor público del área de recursos humanos de la dependencia o del órgano administrativo desconcentrado que designe el Comité Técnico de Profesionalización, quien fungirá como Secretario Técnico. El Comité Técnico de Selección sesionará con la totalidad de sus miembros o sus representantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Los miembros a que se refieren las fracciones II y III de este artículo sólo podrán ser representados por un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior y no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

Cuando la vacante corresponda al Órgano Interno de Control, la Secretaría designará al representante que integrará el Comité Técnico de Selección. Cuando la vacante corresponda a la DGRH, incluido el puesto de su titular, el Comité Técnico de Selección se integrará con un servidor público de carrera de distinta unidad administrativa a la DGRH, designado para tal efecto por el titular de la dependencia o, cuando la vacante en la DGRH corresponda a un órgano administrativo desconcentrado, por el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia.

Artículo 18.- Los Comités Técnicos de Selección tendrán, en adición a las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;
- II. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga, y
- III. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema. El Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección convocará a sesión cuando el Comité Técnico de Profesionalización, con motivo de la existencia de una vacante o la creación de una nueva, determine que se deben iniciar los procedimientos de reclutamiento y

³⁸ Vid. CJF, Manual de Puestos del CJF, México 2018 Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n452.pdf> 31/oct/2021 20:00

selección. Durante los procedimientos respectivos, el Secretario Técnico será responsable de informar oportunamente a los demás miembros del Comité de los avances del concurso, para efectos de lo previsto en la fracción II de este artículo.

Se menciona la integración de la comisión técnica de selección, así como los requisitos para poder acceder mediante la programación, dirección, coordinación, evaluación y seguimiento a la operación, seguimiento del sistema, detallando como y que requisitos son válidos para acceder a desempeñar estos puestos, además de la permanencia y actitudes son evaluadas. Asienta las bases para que el sistema sea limpio y transparente, no solo para quienes ya se encuentran dentro del sistema, sino también para aquellos que aspiran a acceder a un puesto y continuar profesionalizándose mediante la carrera judicial, esta ley menciona con detalle las lagunas que hayan podido surgir de la ley, y sobre todo conceptualiza el desempeño del sistema, llevando a la administración pública a prestar más atención para el perfecto desarrollo de este. Una vez puntualizado esto, es importante resaltar ciertas cuestiones que en acuerdos internos y manuales del CJF llegan a variar o a ser más específicos con el desarrollo del sistema, pues si bien es cierto la ley dicta lo que debe ser, en el mundo real esto no se cumple o como buen recurso jurídico la interpretación de esta lleva a obtener lagunas importantes que llevan contradicciones a debatir y aplicar a casos concretos.³⁹

2.5 ACUERDOS DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

El Consejo de la Judicatura Federal es el encargado de garantizar la administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial, que permitan el funcionamiento de Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito y aseguren su autonomía, así como la objetividad, honestidad, profesionalismo e independencia de sus integrantes, a fin de coadyuvar a que la sociedad reciba justicia pronta, completa, gratuita e imparcial. Y que esta función lo lleve a ser reconocido como

³⁹ Cfr. *Ibidem* pág. 67

un órgano de administración confiable, transparente y de excelencia, que asegura medios y elementos de calidad en la impartición de justicia, dando certeza en la atención de los servicios que brinda tanto a los Tribunales y Juzgados Federales como a la sociedad, en un ámbito de eficiencia y eficacia, y que contribuye a lograr una justicia que da respuesta y garantiza la seguridad jurídica de los gobernados, para ello emite acuerdos respecto de muchos casos que este órgano lleva pero sobre todo por ser un organismo autónomo dicta acuerdos referentes a su funcionamiento, y en este caso se tratara el tema de la carrera judicial dentro de esta institución y como estos acuerdos hablan del ingreso y permanencia en dichos puestos para que este Consejo pueda lograr el objetivo propuesto y sin caer en el nepotismo que es lo principal en erradicar dentro del Poder Judicial.

2.5.1 Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo

Dentro de este acuerdo el Consejo de la Judicatura menciona que las disposiciones emitidas solo fungirán para los órganos jurisdiccionales, auxiliares, unidades administrativas, trabajadores y sindicato, exceptuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral, y cuyos acuerdos serán acorde a lo que dicta la Ley Federal de Trabajadores del Estado, así como las demás disposiciones aplicables para este. En particular este acuerdo busca establecer la calidad y eficacia en la prestación del servicio, los derechos y obligaciones del propio consejo, de sus trabajadores, del sindicato y sus representantes, para esto crea una comisión integrada por 5 miembros el sindicato y 5 miembros del Consejo que acordaran los dictámenes que beneficiaran al personal que labora en esta institución. También enfocándose en el Manual General de Puestos y el de Remuneraciones del CJF, cuyo análisis se llevará a cabo más adelante y quien implementa los puestos que tiene el Consejo para acceder a ellos y los requisitos que cada uno de estos requiere para

ocuparlos.⁴⁰ A partir del capítulo II de este acuerdo se mencionan los requisitos que deberán observarse para el ingreso como servidor público:

Ser mayor de 16 años de edad, y si manejan fondos será de 18 años.	Presentar los documentos que exijan las leyes, reglamentos y acuerdos
Cumplir con el perfil de puestos del Manual y cumplir con los requisitos que este dicta.	En su caso, Aprobar los exámenes requeridos para obtener el nombramiento.
Ser mayor de 16 años de edad, y si manejan fondos será de 18 años.	Presentar los documentos que exijan las leyes, reglamentos y acuerdos
Cumplir con el perfil de puestos del Manual y cumplir con los requisitos que este dicta.	En su caso, Aprobar los exámenes requeridos para obtener el nombramiento.

Pese a estos requisitos existe la posibilidad de que para acceder a alguna plaza vacante de base el sindicato proponga al titular en cuestión, alguna designación posible para este, dando aquí la primera contradicción de este acuerdo y de la Ley.⁴¹ Como se observa el acuerdo se enfoca primordialmente en las condiciones de trabajo para los servidores públicos y solo hace una pequeña mención a que el sindicato pueda intervenir en la colocación de algún miembro en uno de los puestos de los altos funcionarios. Sin embargo, pese a esto en el siguiente acuerdo se enfoca más en materia de esta tesina, y engloba a detalle los pasos a seguir para acceder a un cargo público dentro del Consejo de la Judicatura Federal.

2.5.2 Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que implementa el plan integral de combate al Nepotismo y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial

El Consejo funciona en Pleno o en Comisiones. El Pleno se integra con los 7 consejeros y se reúne una vez por semana, con la presencia de 5 de ellos le permite sesionar y tiene la facultad decisoria final. Esta instancia resuelve sobre la designación a través de concursos de oposición, la adscripción, la ratificación y la remoción; mediante la resolución de quejas administrativas y

⁴⁰ Vid. 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, pág. 44

⁴¹ Vid. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno en Materia Administrativa, CJF México, 2015 Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5377969&fecha=02/01/2015 28/oct/2021 15:00

denuncias, sobre magistrados de Circuito y Jueces de Distrito. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple o calificada. Está facultado para expedir acuerdos generales sobre su funcionamiento.⁴² Uno de estos acuerdos de nueva generación es el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que implementa el plan integral de combate al Nepotismo y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial, el cual menciona principalmente el concepto de nepotismo ocupado en la Ley de Austeridad recientemente creada y que a la letra establece:

Artículo 4: Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:
IV. Nepotismo: La designación, otorgamiento de nombramiento o contratación que realice un servidor público de personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato para que preste sus servicios en la misma institución, dependencia o ente público en que éste labore.

Donde se da un claro mensaje para la recuperación de la confianza ciudadana y la legitimidad en el PJF siendo este uno de los principales ejes para este cambio de paradigma dentro del servicio público, pues permite prevenir cualquier potencial conflicto de interés, favoritismo, problemas de convivencia laboral o riesgos de corrupción. Al respecto no existe un estudio exacto que dimensione la magnitud exacta del problema en el Poder Judicial, pues este solo busca resolver el problema de origen y eliminar los efectos nocivos que provoca la opacidad y la falta de acción frente a este fenómeno, así mismo erradicarlo lo más que se pueda y brindarle seguridad al acceso a la justicia de la población en general. Un ejemplo que maneja el mismo acuerdo es donde un magistrado de circuito estuvo en el cargo por más de 30 años y construyó una red con 17 parientes dentro de la misma circunscripción territorial, lo que provocó que una misma familia conociera del mismo asunto en distintas etapas. En el 2019 fue posible detectar 89 redes familiares en 21 Estados de la República Mexicana, lo que fue atendido con las readscripciones de las y los juzgadores involucrados, y

⁴² Vid. CJF, Organización del CJF, México 2021 Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/organizacion.htm> 31/oct/2021 18:00

cuyo fin es centrarse en la selección de las personas más idóneas para el desempeño de la función jurisdiccional.

Por ello es necesario fortalecer un modelo de contratación por meritocracia, asegurando a la ciudadanía que el ingreso, permanencia y ascenso de las y los servidores públicos que coadyuvan en la administración de justicia no depende de sus relaciones personales o familiares, sino de la capacidad, honorabilidad y vocación de servicio necesarias por la efectiva administración de justicia. Por lo que resulta fundamental devolver al instituto de la judicatura federal su papel central como autentica escuela judicial, formadora de servidoras y servidores públicos de excelencia. Para conformar la primera política integral para prevenir y combatir el nepotismo y garantizar el acceso meritocrático a la función jurisdiccional cuyo objetivo primordial será que todas las personas que laboren en el poder judicial federal cuenten con el perfil idóneo para desempeñar el cargo. Explica el plan de manera detallada para no dejar lagunas, pero solo enfocándose en los puestos para secretarios de acuerdos, jueces de distrito, magistrados de circuito y magistrados unitarios, creando una categoría más para brindar acceso a estos el cual es el secretario proyectista como lo maneja la siguiente tabla:⁴³

<p>REFORZAMIENTO DE LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL JURISDICCIONAL</p>	<p>Por lo general son nombrados quienes acreditan el examen de aptitud propuestos por los titulares, en detrimento de las personas que acreditan el curso básico, pese a que estos puedan tener mejor calificación. A la par, la lista con las personas acreditadas con el curso difícilmente es consultada para contratar personal en casos de vacantes, para que de esta forma el 50% o más con personal inamovible que ingresara necesariamente a partir de la lista del instituto de la judicatura federal y el 50% personal de libre designación, en el entendido de que el personal que también será de libre remoción deberá acreditar el examen de aptitud a propuesta de titulares, dentro de los 3 meses siguientes a su designación. En el primer caso se pretende crear un sistema que eficiente, transparente y contribuya a la profesionalización del servicio de administración de justicia, mediante la implementación de mecanismos de selección, acceso y promoción, que incluyan la realización de exámenes y capacitación permanente, fortaleciendo su derecho a la estabilidad laboral. La designación obligatoria a partir de la lista fortalece la vocación formadora del instituto y elimina designaciones a modo. El segundo grupo no se integra en este esquema, pero atiende a la necesidad de que las y los titulares que llegan a un órgano puedan contratar gente con una</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁴³ Vid. Ibidem Pág. 260

	ideología y formación a fin a su forma de trabajo, pero en el entendido de que tienen que obtener una certificación del Instituto que acredite su aptitud para desempeñar el cargo, y de que para su remoción aplica la misma regla. Esta medida busca desincentivar practica como el acoso laboral que usualmente se ha utilizado como herramienta para general vacantes en un órgano jurisdiccional. Para asegurar esta propuesta se integró una nueva categoría: el secretario proyectista y el oficial judicial. Dando de esta manera los requisitos y pasos a seguir para este procedimiento.
PADRÓN DE RELACIONES FAMILIARES (PLATAFORMA DIGITAL)	Se habilitará permanentemente un sistema electrónico en el portal de internet en el CJF con la finalidad de que todas y todos los servidores públicos manifiesten bajo protesta de decir verdad sus relaciones familiares en el PJF por afinidad y consanguinidad hasta el 5° grado cuya información será guiada en todo momento por los números de expedientes.
REVISIÓN DEL ARTÍCULO 72 DEL ACUERDO GENERAL DE CARRERA JUDICIAL	Deberá incluirse que todos los servidores públicos tienen la obligación de ingresar al padrón electrónico de familiares, con la finalidad de manifestar bajo protesta de decir verdad sus relaciones familiares, por afinidad y consanguinidad hasta el 5° grado que laboren en el PJF con la advertencia de que la omisión o el ingreso de datos incorrectos de mala fe será causa de responsabilidad administrativa por falta de profesionalismo.
COMITÉ DE INTEGRIDAD PARA OPINAR PREVIO A CONTRATACIONES QUE PUDIERAN ACTUALIZAR CASOS DE NEPOTISMO	La contratación de las personas que tengan parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del 5° grado con otros titulares requerirá la opinión (no vinculante) de un comité de integridad, integrado por la contralora del PJF y los titulares de las direcciones generales de asuntos jurídicos y recursos humanos. Dicha opinión se establecerá como parte del trámite administrativo de nombramientos y licencias superiores a 10 días para los casos en que involucren a estos parientes.
BUZÓN ELECTRÓNICO PARA DENUNCIAS DE CASOS DE NEPOTISMO	Con la finalidad de detectar y prevenir conductas irregulares derivadas de conflicto de interés, es necesario facilitar la presentación de quejas en la que se salvaguarde la identidad y posibles represalias en contra de la parte denunciante. Por lo tanto, se estima necesario la creación de un buzón electrónico para denuncias de casos de nepotismo, lo cual contribuirá a cambiar la percepción generalizada de que el consejo de la judicatura federal encubre dicho tipo de conductas.
POLÍTICA INTEGRAL CONFORMADA POR LA POLÍTICA DE ADSCRIPCIONES Y EL PRESENTE PLAN CONTRA EL NEPOTISMO	A pesar de que la política de adscripciones y las relaciones familiares parecen no tener nada en común, ambas tienen un punto de contacto frente al combate al nepotismo lo cual evidencia una auténtica política integral es por ello que se considera aprobada la política de adscripciones como elemento primordial en el plan integral. ⁴⁴

Esta política busca fortalecer la carrera judicial a partir de un enfoque meritocrático, reforzara el derecho de acceder en igualdad de oportunidades al servicio público en el PJF, pretendiendo así que estas medidas contribuyan con

⁴⁴ Vid. Ibidem Pág. 264

disminuir prácticas de acoso y hostigamiento utilizadas para la generación de vacantes que luego pudieran ser cubiertas con personas cercanas a los titulares. Estas medidas son conscientemente adoptadas para los puestos importantes dentro del consejo.⁴⁵

Sin embargo, la figura del oficial judicial no queda clara pues a este no es exigible el título de licenciado en derecho en los dos niveles inferiores dándole la posibilidad de que quien haya realizado prácticas profesionales o servicio social puedan ser considerados por el titular para desempeñar el cargo. Los oficiales administrativos, coordinadores técnicos administrativos, analista jurídico del SISE y similares en Centros de Justicia Penal; se convierten en Oficiales Judiciales y se les exige como requisito indispensable contar con el título de licenciado en derecho, empero ¿qué pasa si estos no cumplen con ello? Pues la ley dicta que se les dará un periodo para poder acceder a este, y si se sigue sin el título el servidor público será acreedor a una responsabilidad administrativa pero solo si la conducta es grave o afecte el interés de las personas o la impartición de justicia entonces se le destituirá del cargo o comisión con baja definitiva, cosa que en la práctica es muy difícil que pase. Como se observa el acuerdo busca el mejor funcionamiento en sus áreas y sobre todo darle acceso a la impartición de justicia digna para los seres humanos. Considerando los requisitos que una persona debe cumplir para tener un perfil idóneo en el poder judicial y poder conducirse con los valores y principios que ya se mencionaron con anterioridad.⁴⁶

2.6 MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN GENERAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Siguiendo con el tema en el CJF tiene un Manual de la organización y funcionamiento de este en el cual menciona las categorías, puestos, vacantes y demás personal que se solicita en las diversas áreas que se tiene dentro del

⁴⁵ Cfr. Ibidem Pág. 270

⁴⁶ Vid. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno en el combate contra el Nepotismo, CJF México, 2021 Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5606084&fecha=27/11/2020 31/oct/2021 13:00

mismo, así como el funcionamiento de cómo son elegidos los ministros que lo integran y con qué presupuesto cuenta, además de que asuntos conoce cada área y como se desarrollan los acuerdos y proyectos, así también como el acceso a los asuntos de los que puede ser parte.

2.6.1 Concursos internos y externos de Jueces y auxiliares administrativos

El PJF ha iniciado un proceso profundo de transformación para consolidar su legitimidad, autonomía e independencia para garantizar el acceso a la justicia, el respeto de los derechos humanos y una impartición de justicia cercana y sensible a las inquietudes e intereses de las personas. Este ambicioso proceso de transformación necesariamente conlleva la obligación de implementar mejoras decisivas en la formación, capacitación y actualización del personal jurisdiccional y administrativo que integra el PJF, así como de aquellas personas que tienen interés en incorporarse.⁴⁷ En este contexto, un primer paso para responder a estas expectativas consiste en una modificación en los objetivos, contenidos y alcances de las actividades de formación, capacitación y actualización de los integrantes del PJF. La necesidad de desarrollar un nuevo perfil judicial fue abordada por el Ministro Presidente Arturo Zaldívar en las Líneas Generales de Trabajo desde 2019. En dicho documento, se destacó el impacto profundo que la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 tuvo en el papel que desempeñan de los jueces.

En este contexto, la Escuela Federal de Formación Judicial debe fungir como un instrumento clave para esta y servir como vehículo para contribuir a que todos los jueces del país cuenten con las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su labor con sensibilidad social y pensamiento crítico para proveer decisiones sencillas, claras y justas. Con este propósito, esta Escuela Judicial ha desarrollado el Programa Anual de Capacitación Jurisdiccional y Administrativa 2021. Es importante señalar que la

⁴⁷ ZALDIVAR LELO DE LARREA Arturo, Líneas generales de trabajo 2019-2022, SCJN-CJF Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_múltiples/documento/2019-01/lineas-generales-trabajo-mparturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf 2/nov/2021 16:30

planeación de estos Programas ha considerado las circunstancias excepcionales que han derivado de la emergencia sanitaria del CoVid-19.

Esta Escuela Judicial ve una oportunidad para acercar, por medio del uso de la tecnología a las personas integrantes de los tribunales federales a profesores, profesoras, expertos, expertas y organizaciones nacionales e internacionales. Por ello, las líneas temáticas incluidas en el Programa, que fungen como un marco de referencia para el trabajo del siguiente año, incluirán un número importante de actividades abiertas a la comunidad jurídica y al público en general, así como también un número importante de eventos de transmisión simultánea que permitan a la Escuela Judicial a contribuir de forma efectiva a la democratización y socialización del conocimiento jurídico. De esta forma, la Escuela Judicial busca incrementar su relevancia social y contribuir a la legitimidad del PJJ.⁴⁸ Es importante reconocer la diferencia de estos dos programas anuales, así como analizar las diversas convocatorias que existen para el acceso a puestos, pero para hacer más entendible estos programas se graficará en la siguiente tabla:

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN	
JURISDICCIONAL	Busca tener puestos ocupados por personas altamente capacitadas con profundos conocimientos jurídicos y un fuerte compromiso con la justicia. Va dirigido para los jueces con la paridad de género como bandera, y se busca que reúnan un cumulo de virtudes profesionales, abriendo la capacitación mediante maestrías, posgrados y especialidades para que el Juzgador tenga un mejor desempeño de sus funciones. ⁴⁹
ADMINISTRATIVA	Va dirigida al personal que desempeña actividades administrativas y de apoyo en la gestión de trámites y productividad dentro de la organización jurídica. Buscando el desempeño óptimo de sus labores requiere tanto de la adopción de valores y actitudes, como del desarrollo de habilidades y competencias específicas. Este programa tiene como objetivo reforzar el nivel de preparación y profesionalización conforme al perfil de puestos y funciones desempeñadas, es decir, capacitara al personal en siete vertientes para hacerlo más apto a desempeñar el cargo, mediante los exámenes y evaluaciones mediante la inducción de cursos para el ingreso y asenso. ⁵⁰

⁴⁸ Vid. CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021 Disponible en: https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACJ-2021.pdf 2/nov/2021 17:00

⁴⁹ Vid. CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021 Disponible en: https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACJ-2021.pdf 2/nov/2021 17:50

⁵⁰ Vid. CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021 Disponible en: https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACA_2021.pdf 2/nov/2021 18:30

Como se observa, este programa de actividades tiene como destinatarias a las personas con funciones administrativas y de apoyo. Por su parte, el Programa Anual de Capacitación Jurisdiccional atiende a las necesidades de gestión judicial asociadas a las personas que ejercen estrictamente funciones jurisdiccionales. Esto se puede ver en el **ANEXO 2** al final de la tesina. Por otro lado, el acceso a los puestos de los ministros se da de la siguiente manera, la reforma judicial de 1994 creó el Consejo de la Judicatura Federal y reestructuró la administración y el gobierno en el Poder Judicial Federal, en el artículo 100 constitucional tiene las disposiciones generales sobre la función central del consejo y donde se refiere también a la integración del mismo, a los requisitos que deben reunir los consejeros al tiempo que duran dentro de la función que deberán ejercer con independencia e imparcialidad y que solo pueden ser removidos como lo dicta la constitución en los términos de título cuarto.⁵¹ El artículo en comento menciona que para conformar a los 7 Ministros del consejo, deberán ser elegidos de la siguiente manera:

INTEGRACIÓN DE LOS MINISTROS DEL CJF			
CONSEJERO PRESIDENTE	Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	2 CONSEJEROS	Asignados por el Senado
3 CONSEJEROS	Asignados por el pleno de la corte por mayoría de 8 votos de entre los Magistrados y Jueces.	1 CONSEJERO	Asignado por el Presidente de la República ⁵²

Ahora se menciona que, en la página electrónica del Consejo, se exhiben las convocatorias para estos concursos internos y externos para poder acceder a los diversos puestos, algunos de estos son:

⁵¹ Vid. JURÍDICAS UNAM, Designación de Consejeros, UNAM, México 2016 Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4454/21.pdf> 3/nov/2021 20:00

⁵² Vid. UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS, Artículo 100 Constitucional, México 2020 Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/100.pdf> 3/nov/2021 20:00

Concurso Abierto de Oposición para la designación de	<ul style="list-style-type: none"> • Juezas y Jueces de Distrito especializados en materia de Trabajo del PJF. • Actuario y Actuaría de Juzgado de Distrito especializado en materia de Trabajo del PJF.
Concurso Abierto de Oposición para	<ul style="list-style-type: none"> • Acceder a la categoría de Secretario y Secretaria de Juzgado de Distrito especializado en materia de Trabajo del PJF. • La designación de Oficial Judicial de Juzgado de Distrito especializado en materia de Trabajo del PJF.
Exámenes de aptitud para Oficiales Judiciales	Curso Básico de Formación y Preparación de secretarios y secretarías del PJF.

Como se observa los requisitos y métodos para la asignación de personal como Jueces, Magistrados, Ministros, Secretarios de Acuerdos, Secretario Proyectista, Actuarios y Oficiales Judiciales son de diversas maneras y tienen peculiaridades, que todos y cada uno de los instrumentos jurídicos empleados para organizar estos solo se enfocan en los puestos altos dentro del consejo, dejando en expectativas los demás ayudantes auxiliares de las diversas áreas y quienes son asignados muchas veces solo por los titulares de estas unidades.

Algunos preceptos jurídicos se basan en la Ley Orgánica y la Constitución y otros principalmente en las condiciones de trabajo y su sindicato mediante la ley de trabajadores del estado, y aunque ya existe el acuerdo contra el nepotismo y la ley de austeridad el cambio verdadero aún falta por llegar puesto que el camino es lo bastante largo que recorrer y poder asentar mejor los métodos para implementar todo lo que la ley a escrito y pronunciado a las necesidades de esta sociedad bajo la premisa que el acceso a la justicia y el correcto procedimiento así como la eficacia de las funciones gubernamentales se cumplan.

CAPITULO 3

CREACIÓN DE UN PROGRAMA NACIONAL PARA CAPACITAR A LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE DERECHO PARA INCORPORARLOS COMO SERVIDOR PÚBLICO EN EL AREA ADMINISTRATIVA EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

3.1 PROBLEMÁTICA DE LOS LINEAMIENTOS PARA ACCEDER A UN PUESTO PÚBLICO: LICENCIATURA EN DERECHO

La Licenciatura en Derecho es el grado académico que se confiere a quienes han concluido exitosamente estudios de Licenciatura en una Universidad o Institución educativa de estudios superiores, en algunos países es denominado por la población como Abogado. Como se sabe el Derecho comienza a ser objeto de estudio desde las primeras civilizaciones, con elementos jurídicos como el Código de Hammurabi, el Derecho Romano, el Corpus Iuris Civilis, Las 7 Partidas de Alfonso X, etc. En donde ya se hablaba de los requisitos para acceder a ser Abogado como lo eran: *tener 17 años, no poseer defectos físicos, ser varón, tener conocimientos en Derecho, tener la inscripción de su Matrícula y jurar en desempeñar fiel y rectamente su mandato*. Fue hasta el siglo XIX, que las universidades fueron en gran medida centros elitistas en los que solo un porcentaje marginal de la población alcanzaba los estudios superiores. Esto comienza a cambiar al finalizar la Primera y Segunda Guerra mundial donde la carrera era más demandada y se solicitaba el apoyo de un Abogado, pues la carrera se vuelve atractiva por las consecuencias jurídicas del más devastador conflicto armado de la humanidad.⁵³ Por ello la Carrera alcanzó niveles históricos en las últimas dos décadas del siglo XX, ya que se extendió la matrícula, se dio un impulso de gran medida por las políticas educacionales de los gobiernos, así como la creación de las becas y créditos que permitieron el acceso de la clase media a la carrera. Las instituciones que imparten la carrera son: *Universidades, Institutos de Estudios Superiores y Escuelas Libres*.

⁵³ Vid. GUERRERO Omar, Historia de la Formación Profesional en Derecho, México 2017 Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1426/10.pdf> 15/nov/2021 14:00

En México, de conformidad con el «Decreto Reglamentario de las Escuelas Libres», de 22 de octubre de 1929, establece que la concesión otorgada por el Presidente de la República constituye el título legal de la escuela libre autorizada y da a ésta un derecho definitivo al privilegio otorgado el cual no puede ser cancelada, teniendo facultad plena para expedir sus títulos conforme a sus planes de estudio, sin necesidad del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios que otorga la SEP. En México la única escuela de Derecho que tiene este régimen privilegiado es la Escuela Libre de Derecho. Teniendo los siguientes regímenes Presencial, Semipresencial y Educación a Distancia, en los turnos Diurnos y Vespertinos.⁵⁵ La Carrera de Derecho es la 2° carrera más demandada en el país, un ejemplo de esto es la demanda que tuvo la UNAM en el concurso de febrero de 2018 tanto en el sistema Abierto y de distancia como en el escolarizado.

CARRERAS	PERSONAS	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
CIENCIAS POLITICAS	78, 390	48.6	51.4
COMUNICACIÓN Y PERIODISMO	221, 871	46	54
CRIMINOLOGÍA	50, 321	53.8	46.2
DERECHO	850, 103	59.5	40.5
SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA	42, 728	42.9	57.1
TRABAJO Y ATENCIÓN SOCIAL	86, 551	8.9	91.1 ⁵⁴

Como es de observarse la demanda es grande y ahora es una de las mejores carreras, por lo que las actitudes para poder dedicarse esta sagrada profesión son los siguientes: *Interés por el bienestar de la comunidad, un amplio sentido de solidaridad y justicia común, pensamiento analítico, claro y lógico con la capacidad de ejercer un juicio crítico, habilidad para dialogar, escuchar,*

⁵⁴ Vid. SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO, Estadísticas de Carrera Profesional, México 2021 Disponible en: <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Sociales.html> 16/nov/2021 16:00

⁵⁵ Vid. VALENTINO, Alexander, Historia de los Estudios de Derecho, España, 2006 Disponible en: <https://www.uv.es/ceshu/estudios/estudios.pdf> 15/nov/2021 15:00

analizar, debatir y ser mediador entre personas y en situaciones e iniciativa y sensibilidad ante los problemas sociales.

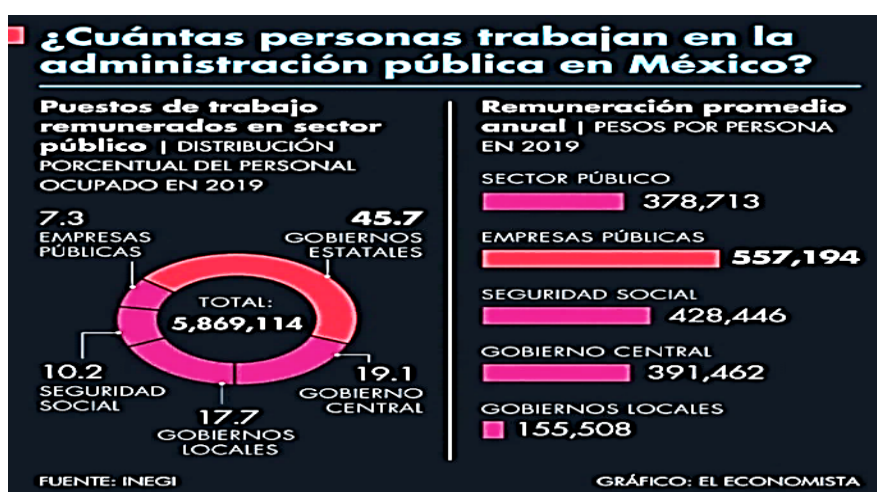
Si bien, quienes ejercen la carrera de Derecho pueden tener ingresos contrastantes, este profesionista puede llegar a ganar hasta 20 mil pesos al mes. El 37% de los abogados se dedica al sector de servicios profesionales, financieros y corporativos. Es por eso que a los 3 o 4 años de haber concluido los estudios de licenciatura, el 83% de los egresados están trabajando, en tanto que 11% lo está buscando. Así quienes no buscan trabajo, es decir 6% no lo hace por condiciones personales, de estudio o la familia. De los egresados que trabajan el 44% están en el sector privado, el 52% en el público y el 4% en el social. El 83% de los egresados se desempeñan como empleados y 17% restante en autoempleo como propietarios o socios de una empresa, o como trabajadores independientes, de todos ellos el 95% ejercen esta profesión. Por lo que algunos de los campos para trabajar son:



El mercado laboral demanda actualmente abogados mejor preparados, por lo que necesitarán cursar estudios de especialización en las diversas ramas del saber jurídico y del derecho comparado.⁵⁶

⁵⁶ Vid. UNAM, Oferta Académica, México 2020 Disponible en: <http://oferta.unam.mx/derecho.html> 16/nov/2021 17:00

Esta demanda tanto en conocimientos como las personas para estudiarla se encuentra registrada por la UNAM.⁵⁷ Es por ello, que es cada día más complicado tanto acceder a la carrera como el hecho de terminarla y ejercerla, por múltiples factores en el desarrollo de este proceso aún más complicado es acceder al Servicio Público. En una encuesta rápida realizada en el año 2019 a más de 5 millones de personas nos arrojó que el número de empleados públicos de 2019 fue 0.4% menor al número registrado en 2018 y en los indicadores macroeconómicos del sector público, el PIB disminuyó 2.9% respecto a 2018, por lo que la dificultad para acceder a estos puestos es más complicada.



También el acceso es complicado por los requisitos que ya se han indicado en los capítulos anteriores como lo es los exámenes y las relaciones entre las familias que aun en esta era se dan, entonces el nuevo sistema que se pretende poner para enfrentar al nepotismo y esta demanda de servidores públicos se debe de trabajar con mayor precisión pues se ha dejado de largo la posibilidad de allegarse de los egresados que van saliendo de las universidades y que tienen la intención principal de trabajar en el Gobierno, pero les hace falta la experiencia que en cualquier dependencia se requiere tenga.⁵⁸ Siendo uno de los muchos

⁵⁷ Vid. UNAM, Seguimiento a Egresados, México 2019 Disponible en: <https://www.pveu.unam.mx/encuesta/01/estadisticas-seguimiento-a-egresados.html> 16/nov/2021 17:00

⁵⁸ Vid. UNAM, Oferta Académica, México 2020 Disponible en: <http://oferta.unam.mx/derecho.html> 16/nov/2021 17:00

problemas que suman para que un egresado que estudió la Licenciatura en Derecho pueda acceder a este. Otro problema también es el rezago escolar, refiriéndose a la decisión que hay por titularse de la carrera, pues la mayoría de los egresados tardan más tiempo en titularse, por problemas personales o económicos. Como se observa el problema no solo es el de terminar y ejercer la carrera, sino que también es el de la titulación y experiencia en las ramas necesarias para acceder a el Gobierno, así como terminar con la corrupción y el nepotismo de algunos Servidores Públicos que solo por tener acceso a este trabajo deciden sin tener el puesto quien sí o quien no entra a este sector.

3.1.1 Difusión, Inscripción y Proceso del Programa en la Carrera Profesional del Egresado de la Licenciatura en Derecho

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. Se difunde a través de páginas oficiales en www.gob.mx o mediante el portal de la Secretaría del Empleo www.gob.mx/empleo, también en los principales periódicos del país y ahora el apoyo de las redes sociales y páginas en las diferentes plataformas le dan más auge a esta. Se inscriben mediante las convocatorias y capacitaciones que se van difundiendo por estos medios y cuyo proceso es diferente según el puesto a acceder o a la demanda. Estas convocatorias pueden ser públicas o privadas, es decir, dentro de la misma institución solo para los empleados de esta o al público en general, así como los concursos que las dependencias exponen para acceder a un empleo. Como se vio este proceso se reglamenta principalmente en dos leyes principales la CPEUM y la Ley del Servicio Profesional de Carrera, sin descartar el reglamento, el manual, las reglas y el mismo sistema los cuales también son muy importantes.⁵⁹

⁵⁹ Vid. GOBIERNO FEDERAL, Servicio Profesional de Carrera, México, 2021 Disponible en: <https://www.gob.mx/agricultura/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-19340> 17/nov/2021 13:00

Este proceso consta de un examen de conocimientos y cursos que actualizarán a los egresados para desempeñar el papel principal en sus funciones dentro del Gobierno, siendo el primer filtro a pasar la autenticidad de los papeles que se piden así como el título en Derecho y el cual tenga un periodo de un año de haber sido expedido, posteriormente se someterá a una entrevista donde conocerán más al candidato y como se desarrolla bajo presión, luego de esto, según la dependencia a la cual se haya hecho la solicitud aplicará examen de conocimientos y exámenes psicométricos y de confianza, una vez seleccionados los mejores, son pasados por un filtro para ver qué candidato es más apto al puesto y quien de ellos ya tuvo una carrera inicial en este sistema ya sea por servicio social o prácticas profesionales y si tienen preferencia por el titular a la unidad de la cual concursan, ya que estos tendrán prioridad sobre los demás. Así finalmente el proceso concluye bajo ciertas excepciones, pues aún falta que el área tenga el presupuesto en algunos casos para colocar al asignado, o que el titular lo apruebe, también esperar que no exista una promesa con antelación de algún titular a su familiar (que actualmente ya es complicado realizarlo), una vez terminado el proceso deberá el candidato esperar a que el nombramiento llegue y con este las responsabilidades que como Servidor Público le acaba de conferir su puesto.

Es así como que se tiene contratos de prestación de servicios en los casos por ejemplo de los peritos en alguna materia, las plazas de confianza y base cubiertas y las que quedaran vacantes, las ocupaciones temporales de algunos puestos, los movimientos dentro de las mismas o diferentes adscripciones pudiendo realizar un balance de quienes son los servidores públicos que ingresaron por familiar, por mérito o por carrera profesional.⁶⁰ Ahora bien, cuando son cursos para actualizar las capacidades del Servidor Público se lleva a cabo la inscripción, el curso y el examen para que obtengan una certificación que les pueda dar acceso a ascender al puesto, mediante un examen de conocimientos

⁶⁰ Vid. GOBIERNO FEDERAL, Servicio Profesional de Carrera, México, Disponible en: <https://www.gob.mx/agricultura/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-19341> 17/nov/2021 16:00

y la certificación de que cuenta con los cursos y conocimientos requeridos para la plaza a competir.

3.1.2. Beneficios

ESTABILIDAD LABORAL	Es uno de los grandes atractivos de trabajar en el sector público. Salvo que haya recortes, puedes durar bastante tiempo en tu posición dentro de la institución. Deberás considerar que existe personal de confianza y de base que tienen un lugar asegurado, por estar afiliados a un sindicato por lo que tendrán preferencia al puesto
HORARIO	Se respetan por completo los horarios de entrada y salida, salvo casos muy excepcionales. Sobre este punto también hay que considerar que estos pueden variar en cuanto al turno en el que te pueda tocar trabajar.
PRESTACIONES LABORALES	En primer lugar, está la forma de contratación, ya que se realiza directamente con la institución pública para la que vayas a trabajar. Esto implica que no hay intermediarios como empresas de outsourcing o similares. Por otra parte, se encuentran las prestaciones en general, todas las de ley. Además, los días feriados oficiales no se laboran.
FACILIDAD PARA CIERTAS CARRERAS	Trabajar en el sector público tiene ventajas para diversas carreras. Por ejemplo, los médicos pueden conseguir empleo en los hospitales y clínicas de dependencias como el IMSS, ISSSTE o Secretaría de Salud. Por otra parte, los egresados de carreras de humanidades pueden colocarse en las secretarías de cultura, museos, teatros, etc. ⁶¹

3.2 COMPETENCIA ESCOLARES EL RANKING DE LAS MEJORES UNIVERSIDADES ESPECIALIZADAS EN DERECHO

La gran interrogante a disipar ahora es ¿Qué universidad es mejor para la impartición de la carrera de Derecho? Pues en México ninguna escuela es mala, depende del alumno y de su capacidad para estudiar y salir adelante que el conocimiento sea provechoso para este y su vida. Sin embargo, si existe un ranking de las mejores universidades donde se especializa en la impartición del Derecho y que a continuación se presentan:

⁶¹ Vid. MEXITUDIA, ¿Dónde trabajar? México, 2021 Disponible en: <https://mextudia.com/trabajar-en-gobierno-o-empresas-privadas/> 18/nov/2021 17:00



En su edición más reciente en este 2020, el ranking de las mejores facultades de Derecho de México publicado por uno de los periódicos más demandados, cuenta con 30 universidades y centros de estudio, por lo que coloca al primer lugar de la lista la Facultad de Derecho del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), siendo la primera posición pues no solo imparte la carrera, sino que también evalúa y califica a los académicos que la imparten. Le siguen facultades de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que ocupa también el segundo lugar en cuanto a la evaluación de sus académicos, la Universidad Autónoma de Nuevo León y la Universidad de las Américas de Puebla. También aparecen dentro del ranking las escuelas de

Derecho de la Benemérita Universidad de Puebla y de la Universidad de Guadalajara.⁶² La carrera está llena de diversos matices que la hacen especial, y, por ende, la institución académica o instituto que la imparta debe de contar con los estándares para que el conocimiento del área sea profundo, tanto las universidades privadas como públicas brindan competencias a sus alumnos para enfrentar la vida profesional en esta rama, siempre teniendo claro que su único objetivo es el de brindar justicia y cumplir con el bienestar colectivo de toda la sociedad mexicana.⁶³

3.3 CARRERA PROFESIONAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL Y LA BUROCRACIA INTERNA

Atendiendo a la necesidad de que los servidores públicos de la Carrera Judicial requieren contar con los mejores instrumentos para el desarrollo de sus actividades en beneficio de una óptima administración de justicia y además de facilitar el acatamiento y respeto puntuales a las condiciones establecidas al respecto, el CJF, ha emitido un acuerdo para propiciar un marco normativo idóneo, orientado a la creación de un sistema de Carrera Judicial que permita la permanencia y desarrollo de sus miembros. Este acuerdo con el fin de terminar con el nepotismo y el acceso a los puestos por línea directa de parentesco y familia, mediante el reforzamiento de estudios especializados en secretaría de Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito, los cursos para Secretario y Actuario, así como los eventos académicos. Con la creación de una categoría para brindar el acceso a estos puestos mediante una Carrera Judicial inicial como se muestra en la siguiente lista:

MAGISTRADO DE CIRCUITO	JUEZ DE DISTRITO
SECRETARIO DE TRIBUNAL	SECRETARIO DE JUZGADO
ACTUARIO DE TRIBUNAL	ACTUARIO DE JUZGADO
SECRETARIO PROYECTISTA	OFICIAL JUDICIAL

⁶² Vid. TORRES ROSALES José, Mejores Universidades para Estudiar en México, México 2021 Disponible en: <https://idealex.press/mexico-facultades-de-derecho-ranking/> 20/nov/2021 16:00

⁶³ Vid. SCHOOL WORDPRESS, Escuelas de Derecho, México 2021 Disponible en: <https://escuelasdederecho.com> 20/nov/2021 16:00

La Comisión promoverá la Carrera Judicial mediante la celebración de convenios con instituciones académicas y judiciales nacionales o extranjeras; convocatorias a congresos y seminarios, con la finalidad de difundir la naturaleza de la función judicial y su optimización; impulsando la creación de centros de practica judicial; y todas aquellas medidas que puedan contribuir a la formación de servidores públicos profesionales, honestos y de excelencia, auxiliado siempre por el IJF.⁶⁴ Para el ingreso y promoción de un cargo de Juez o Magistrado, realizarán una inscripción al concurso interno de oposición y de oposición libre, siendo apoyados tanto en la exposición de cursos y requisitos que deberán tener para participar. Mientras que para los Secretaríos y Actuarios los requisitos que marca la ley fuera de la experiencia son los siguientes:

ACTUARIO	SECRETARIO
Ser mexicano	Ser mexicano
Pleno ejercicio de sus derechos	Pleno ejercicio de sus derechos
Tener título de Lic. en Derecho	Tener título de Lic. en Derecho
Aprobar examen de aptitud o de cargo superior	Tener experiencia profesional mínima de 3 años
Buena reputación	Aprobar examen de aptitud, de especialidad o curso correspondiente
No haber sido condenado por delito alguno	Buena reputación
Bajo protesta de decir verdad no estar inhabilitado	No haber sido condenado por delito alguno
	Bajo protesta de decir verdad no estar inhabilitado

La experiencia profesional de 3 años que se pide para Secretario se computará a partir de la fecha en que el aspirante haya aprobado su examen profesional, salvo que antes de titularse haya desempeñado el puesto o haya ocupado la plaza mediante prácticas profesionales. Hablando de los cursos estos serán impartidos por el Instituto siendo de carácter regular, los de especialidad y cursos para Secretarios y Actuarios. Los exámenes de actitud también serán responsabilidad de este, y serán promovidos mediante convocatorias abiertas tanto para que los titulares propongan a los que demuestren haber acreditado los cursos. Otra de las figuras ocupadas por la burocracia dentro del Consejo, son

⁶⁴ Vid. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno que reglamenta la Carrera Judicial, CJF México, 2021 Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4933158&fecha=03/10/2006 20/nov/2021 18:00

los nombramientos, si bien es cierto, una vez aprobados los exámenes se les otorgara su nombramiento respectivo, existen nombramientos interinos y de tiempo determinado, donde una vez transcurrido el tiempo este queda sin efectos y es abierto para volver a ocuparse por el servidor que tuvo ausencia o licencia por enfermedad o por su intención a concursar en alguna otra categoría, y en la que algunos de los servidores titulares de alguna adscripción *colocan a su gente* por línea de parentesco, dando apertura al Nepotismo. Uno de los beneficios que hacen ostentoso el querer ascender a un puesto alto, son los estímulos y becas que otorga el Consejo para que sus servidores públicos sean capaces para dar un excelente papel a la sociedad.⁶⁵

Hablando respecto a la burocracia dentro de este órgano, el acuerdo expedido en el 2020, que habla de las medidas a seguir para enfrentar al Nepotismo, maneja que con el simple registro y reacomodo de los servidores públicos que tengan línea de parentesco o familiar dentro de este, podrá combatir de forma efectiva, sobre todo para erradicar el acoso que se realizaba sin embargo, la práctica se lleva de forma muy oculta o desconocida, la mayoría de los empleados bajo el servicio del estado en el consejo, desconocen y no tienen en claro que sanción puedan tener por registrarse o no en este padrón especial, y una vez obtenido este, como garantizara el Consejo la permanencia en el empleo de sus servidores públicos y como a la vez abrirá las oportunidades que tienen los nuevos abogados egresados de las diferentes universidades que aspiran a un puesto dentro del Gobierno.

3.4 PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA DE DERECHO ASPIRANTES A SER SERVIDORES PÚBLICOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Bajo este amplio y abstracto punto de inflexión, se tiene que la ley solo marca el acceso al PJJ mediante exámenes y cursos para los servidores públicos que ya comenzaron con la Carrera Judicial, aquellos quienes en un pasado

⁶⁵ Ídem

accedieron a estos por herencia, por recomendación, por haber ejercido la carrera o por parentesco familiar pero, para que los egresados en la Licenciatura en Derecho participen en ellos es *casi inaccesible*, principalmente porque los requisitos son la experiencia y su Título y Cédula Profesional. Como se analizó todos los cursos y convocatorias requieren de experiencia para el acceso a una oportunidad compitiendo con el sistema burocrático basado en las recomendaciones y en el parentesco familiar, pero con un insipiente sistema pues una vez realizado el servicio social o prácticas profesionales es *un golpe de suerte*, que alguna de las áreas administrativas recomiende el trabajo de estos próximos abogados para que lleven labores administrativas para comenzar a empaparse del ambiente laboral dentro del Consejo.

Bien parece que el Sistema Gubernamental es exclusivo, teniendo la posibilidad de empapar a los nuevos egresados de esta carrera en el mundo legal y de impartición de Justicia desde los servicios sociales y prácticas profesionales que desempeñan para su titulación, los coloca en un puesto donde solo son empleados de mandato, pero un mandato tan absurdo y básico que termina apagando los deseos de lograr una carrera jurídica en el gobierno.

Es por ello, se propone un nuevo método para que no solo los servidores públicos que ya están inmersos en el Consejo accedan a puestos más altos, sino que también los aspirantes egresados de la Licenciatura en Derecho sean competitivos, se capaciten y concursen en las convocatorias abiertas y en los medios de capacitación, cursos y especialidades que ofrece el Consejo referente a la carrera judicial de sus empleados. Proponiendo así una forma diferente, pues no consiste solamente en el dar cursos, especialidades, maestrías y estudios especializados en la administración y desarrollo del movimiento interno del Consejo, sino que ellos mismos practiquen guiados por los servidores públicos que ya se encuentran dentro, a enseñarle a los egresados como es el trabajo en cierta área, desde cómo se recibe el documento, por donde debe de pasar, que proceso se lleva y en que consiste su trabajo en el área que tiene a cargo.

Es decir, si los servidores públicos se van allegando de las capacidades frescas en conocimiento que tienen los abogados egresados recientemente de las universidades, podrán hacer efectivo el servicio de sus funciones para que la atención hacia la sociedad sea lo más pronta y expedita, mientras que los egresados recibirían una *Capacitación para el Empleo*.

Esta forma de enseñanza consiste primero en empapar al egresado con la dinámica del trabajo en práctica física, y posteriormente realizarle un examen de aptitudes y conocimientos para poder colocarlo como oficial judicial y nivelarlo al mismo rubro donde los demás servidores que concursan por este puesto ya tienen, y así tener equidad en la convocatoria y no hacerla exclusiva de un solo sector, abriendo la oportunidad que pueda bajo sus capacidades aspirar a un puesto en el servicio público, y así al mismo tiempo dar un incentivo y motivación para obtener su título de Abogado lo más pronto posible, consiguiendo de esta manera tenga las razones necesarias para poder superarse. Ahora bien, vayamos por partes para desarrollar efectivamente la idea, uno de los requisitos esenciales de cualquier puesto o empleo en el gobierno, por lo menos en lo que concierne para toda aquella persona que tenga el objetivo de acceder a este, se le pide el nivel de licenciatura concluida, su título y su cedula profesional; de ahí sigue la experiencia dando aquí la primera base para esta propuesta. Sin experiencia y con título difícilmente se consigue un trabajo, pues en este tiempo y sobre todo ahora después de la pandemia, los seres humanos se han hermetizado para relacionarnos con la demás gente, pues este aislamiento nos dejó demostrado que uno mismo puede ser su propio maestro y salir de aquellas adversidades más dificultosas posibles sin ayuda de los demás, perdiendo de esta manera la humanidad, por lo que primero se deberá recuperarla para poder ser empáticos y serviciales con los semejantes.

Un plan que se tiene en el sector privado es que los abogados se enfrentarán a tres desafíos en los próximos años después de esta pandemia. Primero, poner en el centro al cliente. Ya no es suficiente vender servicios legales, hoy se debe entregar una mejor experiencia al cliente. La industria legal

está obsesionada con la innovación, pero no con el resultado: la satisfacción del cliente. Los abogados exitosos serán aquellos que puedan crear un mejor ajuste del mercado legal entre los servicios que ofrecen y lo que los consumidores quieren. Segundo, incorporar tecnología. No se trata de hablar de legaltech se trata de invertir en herramientas tecnológicas que permitan hacer del teletrabajo una práctica habitual, prescindir de los espacios físicos, estar más cerca de los clientes, y que haga natural la gestión, los procesos, la trazabilidad, el control. Por último, la gran lección que nos dejará el COVID-19, es que lo más importante son las personas.

Los despachos deberán preocuparse y ocuparse de sus colaboradores, construir relaciones más horizontales, movidas por el trabajo colaborativo, donde los beneficios se repartan en base al trabajo, a los méritos y al esfuerzo.⁶⁶ Ahora bien, si en el sector privado se tienen estos retos, para el sector público son más difíciles de conseguir, porque la sociedad pierde la confianza de este sector cada vez que las injusticias se hacen presentes, por lo que el acceso a la tecnología se vuelve cada día más un método necesario para la divulgación y acercamiento de los temas legales a la sociedad. Por lo que siguiendo con la propuesta esta capacitación tendría una evaluación primordialmente escrita en conocimientos sobre la carrera de Derecho y la otra de forma práctica, de esta manera se conocerá al más apto para el puesto y quienes pueden ser los egresados que accedan al siguiente nivel para poder concursar por un puesto fijo en el gobierno.

Erradicando de esta manera el nepotismo de algunos jueces o magistrados que por saberse quienes son se allegan de estas potestades para colocar a familiares y amigos que la mayoría de veces no tienen la Carrera de Derecho, a realizar labores jurídicas y reduciendo las oportunidades para los nuevos aspirantes. Cerrando la propuesta esta se verterá principalmente para las áreas administrativas, donde se tiene contacto con las funciones básicas que

⁶⁶ Vid. MERRY NIETO, Rafael ¿Qué lección dejara el Covid-19 a los Abogados? México 2021 Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/legal/1585903212_046234.html 22/nov/2021 17:00

sirven para el funcionamiento de toda empresa, el sacar copias, entregar documentos, captura y recepción, análisis, archivo, integración de expedientes, depuración, mensajería, recaudación de información, investigación, redacción, transcripción, escaneo, etc. de todos los asuntos que el Poder Judicial conoce, dentro del mismo Consejo. Esta capacitación será para ocupar puestos o áreas administrativas y una vez obtenido el puesto, pasados los exámenes pertinentes, se les dará acceso a los cursos necesarios para poder ahora si de forma más equitativa participar en las convocatorias que dan apertura a una carrera judicial, y de esta manera dejar libres las vacantes nuevamente para que los demás egresados que se interesen permanecer en el Consejo puedan ser capacitados y renovar así el personal jurídico del Consejo sin necesidad de recomendaciones o líneas de parentesco que llegan a generar nepotismo tanto en Jueces y Magistrados como en los Oficiales Judiciales que cuentan con años y practicas antijurídicas innecesarias para la sociedad en general. Lo que la propuesta busca es capacitar al egresado para que el empleo gubernamental que busca obtener sea beneficioso para él y la sociedad, pues existen vacantes que están abiertas y cubículos en el Consejo que no se ocupan, la carga de trabajo es amplia todos los días y es un hecho que necesitan de mano de obra humana para poder realizar con mayor eficacia el trabajo diario del Consejo.

En resumen, se presenta ahora una tabla con los requisitos y el programa que hemos mencionado:

REQUISITOS	PROGRAMA
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ser egresado de alguna de las universidades que imparten la carrera de Derecho, teniendo el 100% y estar en proceso de titulación. ✚ Ser mexicano de nacimiento ✚ Tener aspiración para pertenecer al sector público y servir a la nación ✚ Tener pleno ejercicio de sus derechos ✚ Excelente presentación y no haber sido condenado por delito alguno 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Tener tiempo disponible para participar en el programa ✚ Capacitación dentro de la jornada laboral de los servidores públicos. ✚ Los mismos servidores públicos enseñan la labor judicial a los egresados. ✚ La capacitación dura 6 meses y al finalizar se les realiza un Examen práctico y otro de conocimientos. ✚ La capacitación es para ocupar puestos o áreas administrativas ✚ Adquirir experiencia sobre los trabajos que realiza el Consejo en los muchos asuntos que lleva. ✚ Mayor oportunidad para concursar en las convocatorias de carrera judicial ✚ Empleo estable dentro del Gobierno

El acceso al empleo será solo si pasados los 6 meses y aprobados los exámenes se titula, para esto tendrá el egresado un periodo de un año, es decir el año siguiente consecutivo deberá de estar titulado de lo contrario perderá el lugar y se le dará al que sigue en la lista y haya cumplido con los requisitos del programa.

3.4.1 Efectos y Beneficios

Los efectos que se podrían dar con este programa serian consecuencias de años en corrupción y nepotismo, pues el ambiente laboral gubernamental es tan exclusivo que el programa abriría una ventana para erradicarlo, un efecto más es el presupuesto para llevarlo a cabo pues será difícil de conseguir. La creencia de exclusividad y nepotismo saldrían a la luz, algunos servidores se verán amenazados con sus años de antigüedad y de vivir en comodidad pues su monopolio terminaría al llegar la nueva generación a la administración de Justicia. Sin embargo, se demostraría así la equidad e igualdad de que la función pública en beneficio de toda la sociedad recuperando así la confianza que buena falta le hace al sistema jurídico, pues la población se daría cuenta que realmente las oportunidades de crecimiento existen fuera del nepotismo y egoísmo de un solo sector de la población. Los benéficos a obtener con este programa principalmente serían los siguientes:

<p>✚ Recuperar la confianza en el Sistema Jurídico del Consejo de la Judicatura Federal, no solo en sus procedimientos sino también en las labores de vigilancia que tiene el mismo.</p>	<p>✚ Creación de una nueva forma en la capacitación del personal administrativo en el Consejo, no solo el servicio social y prácticas profesionales para <i>aspirar con un golpe de suerte</i>, sino que ya bajo una capacitación que garantice el acceso al puesto, cargo o empleo.</p>
<p>✚ Evitar el rezago Educativo en la falta de titulación, pues si no logra titularse no habrá prórroga de puesto, cargo o comisión.</p>	<p>✚ Erradicar de forma efectiva el Nepotismo y el acceso al empleo por línea de parentesco, así mismo evitara la corrupción en puestos por acoso o remuneración.</p>
<p>✚ Adquisición de Experiencia laboral para los egresados no titulados, la cual si al final deciden no estar en el área gubernamental les sirva para acceder a cualquier sector privado.</p>	<p>✚ Terminación de la carga de trabajo que genera el día a día dentro del Consejo, de esta manera el acceso a la Justicia será más pronta y expedita como lo ordena la ley.</p>

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Servicio Público requiere de una renovación y mejoramiento puesto que su función es indispensable para la sociedad, evitando de esta manera el rezago estructural de su personal a cargo y dando un buen servicio a la población.

SEGUNDA. La Carrera Profesional en el Consejo de la Judicatura Federal es reservada, limitativa y desconocida, para la mayoría de los abogados que pretenden entrar a esta, si el acceso a los empleos fuera más abierto, los funcionarios podrían rotarse y actualizar el sistema refrescando así los conocimientos que generan los nuevos asuntos en la sociedad.

TERCERA. La estructura de la ley que regula el servicio profesional de carrera o la carrera profesional se encuentra generalizada, dando pauta a las lagunas en ella que si no son especificadas los funcionarios o empleados públicos cometerán actos de corrupción y nepotismo amparados en la misma ley para el acceso a estos puestos sin medida alguna.

CUARTA. Las medidas de prevención deberían estar estipuladas en la ley con sanciones y destituciones que los lleve a un mejor cumplimiento de las mismas. De lo contrario la ley solo marcará lo que deberá hacer el funcionario, pero sin aplicación alguna que repercuta en su labor como servidor público.

QUINTA. La Licenciatura en Derecho es una de las carreras más hermosas que puede existir en la sociedad principalmente por el equilibrio y justicia que impregna en esta su labor, sin embargo, la falta de experiencia, práctica y desarrollo de la misma limita el acceso a puestos donde puedan desarrollar sus capacidades intelectuales.

SEXTA. El programa para los Egresados con la difusión, inscripción y proceso de este dará al Egresado estos beneficios antes citados dándole la seguridad para crecer no solo profesionalmente sino también personalmente, ejerciendo la carrera con compromiso y justicia para que el desamparado tenga un acceso digno a su persona.

SÉPTIMA. En el país el conocimiento se transmite de un ser humano a otro, mediante libros, experiencias, interpretaciones, artículos, revistas, sucesos o tradiciones, por lo que la importancia de un buen maestro y de una buena escuela que desarrollo en el estudiante no solo la empatía por el saber, sino que lo lleve a tener un propósito para transmitir este saber a las nuevas generaciones, por lo que es tan importante tener una buena preparación en la Materia de Derecho.

OCTAVA. Las universidades deberán incluir en su programa habilidades prácticas como las residencias de los médicos, pero para abogados y con ello especializarse ya sea en los litigios o en las áreas judiciales y administrativas preparado así a los egresados para un ambiente mas competitivo y de oportunidades en la sociedad.

NOVENA. El Consejo de la Judicatura Federal como órgano de vigilancia debería de brindar las oportunidades a los Egresados para entrar a las filas laborales de este, dando capacitaciones para la impartición de justicia y abriendo programas para acceder a sus puestos, de lo contrario se volverá obsoleto en sus métodos disciplinarios por la falta de renovación y actualización en su personal.

DECIMA. Implementar un programa donde se brinde el conocimiento de un trabajo es complicado, primeramente, por la competencia entre el veterano y el novato, sin embargo, es posible llevarlo a cabo, finalmente lo que se busca es el cambio de paradigma donde la sociedad sea menos corrupta y que el nepotismo se erradique para brindar las oportunidades necesarias para el progreso en pro del bien de todos.

DECIMA PRIMERA. Los efectos que trae consigo el programa son principalmente evitar el rezago educativo en las titulaciones que se tienen por año dentro de las universidades, pues la desidia y la falta de oportunidades para laborar lo mismo que has estudiado limita al individuo en su intención para crecer profesionalmente, y lo que en el programa se busca es adquirir experiencia y

oportunidades para que inspirados en un mejor mañana consigan concluir los estudios de licenciatura lo más pronto posible.

DECIMA SEGUNDA. El impacto que tiene el programa en beneficio de la impartición de justicia para la sociedad es grande, pues no solo brindara oportunidades de trabajo, sino que también aumentara la confianza en el sistema burocrático del país, abriendo la posibilidad para que se erradique la corrupción de los funcionarios y el acceso a los puestos no quede en un solo círculo familiar.

DECIMA TERCERA. Un aspecto negativo a todo esto, es que no basta solo la creación de un programa o alguna ley, sino que se necesita más un cambio en el dogma cultural de la sociedad para que las nuevas mentes jóvenes e innovadoras le den frescura al sistema burocrático que ya se ha creado, dándole así la oportunidad al crecimiento y apertura de mentalidad para progresar en un sistema jurídico que sea de excelencia como en los mejores países del mundo.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRÁFICAS

- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Quinta edición, Porrúa, México. 1997
- DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 21 edición, Porrúa, México, 1995
- ELLIOT ANN Kimberly, “La corrupción en la economía global”, Editorial Limusa, México, 2001
- Entre otros, CARBONELL, M., SALAZAR P., (coordinadores), La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma, UNAM-Porrúa, México, 2011.
- MCLLWAIN Charles Howard, Constitucionalismo antiguo y moderno. Ed. Mulino, Ed.Urbino, 1990
- MORLES PAULÍN, Carlos, Derecho burocrático, Porrúa, México, 1995
- ORTÍZ SOLTERO, Sergio Monserrit, Las Responsabilidades Legales de los Servidores Públicos, 2da Edición, Porrúa, México, 1999
- TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes fundamentales de México 1808-1967, Porrúa, México, 1967
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1981

LEGISLATIVAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2021
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación 2021
- Ley General del Sistema de Anticorrupción 2021
- Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal 2021
- Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal 2021
- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo 2021

- Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que implementa el plan integral de combate al Nepotismo y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial 2021
- Manual de la Organización General del Consejo de la Judicatura Federal 2021
- Reglamento Interno del Consejo de la Judicatura Federal 2021
- Código de Ética del Poder Judicial de la Federación 2004

ELECTRÓNICAS

- FERNÁNDEZ RUIZ Jorge, El Estado empresario, México, UNAM, 1982
<https://revistas.juridicas.unam.mx/derechocomparado/rt/printerFriendly/3653/4446>
- CONTRALORIA CDMX, Clasificación de los Servidores Públicos, Gobierno CDMX, 2013
<http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/cspfe.php>
- BAUTISTA O, La función de servicio público, México, 2001
http://courseware.url.edu.gt/Facultades/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Territorial/Modulo%205/Tema4/Tema4/perfil_del_servidor_pblico.html
- TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXCO, Servicio Profesional de Carrera, Gobierno Federal, México, 2019 <http://www.dgest.gob.mx/capacitacion-y-desarrollo/que-es-el-servicio-profesional-de-carrera-dp6>
- ACOSTA ROMERO Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, México, Porrúa, 1995 <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642012/html/>
- CIDE, Hacia una Política Anticorrupción, México 2018 https://cpc.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/PNA-17062018_Versi%C3%B3n-Final-1.pdfconsultado
- HERNÁNDEZ Rodrigo, Aprobada Política Anticorrupción, IDC Online, México, 2020 <https://idconline.mx/corporativo/2020/01/30/aprobada-la-politica-nacional-anticorrupcion>

- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno en Materia Administrativa, CJF México, 2015
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5377969&fecha=02/01/2015
- CJF, Organización del CJF, México 2021
<https://www.cjf.gob.mx/organizacion.htm>
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno en el combate contra el Nepotismo, CJF México, 2021
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5606084&fecha=27/11/2020
- SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO, Estadísticas de Carrera Profesional, México 2021 <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Sociales.html>
- UNAM, Oferta Académica, México 2020 <http://oferta.unam.mx/derecho.html>
- UNAM, Seguimiento a Egresados, México 2019
<https://www.pveu.unam.mx/encuesta/01/estadisticas-seguimiento-a-egresados.html>
- GOBIERNO FEDERAL, Servicio Profesional de Carrera, México, <https://www.gob.mx/agricultura/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-19340>
- MEXITUDIA, ¿Dónde trabajar? México, 2021 <https://mextudia.com/trabajar-en-gobierno-o-empresas-privadas/>
- TORRES ROSALES José, Mejores Universidades para Estudiar en México, México 2021 <https://idealex.press/mexico-facultades-de-derecho-ranking/>
- SCHOOL WORDPRESS, Escuelas de Derecho, México 2021
<https://escuelasdederecho.com>
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Acuerdo del Pleno que reglamenta la Carrera Judicial, CJF México, 2021
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4933158&fecha=03/10/2006
- MERRY NIETO, Rafael ¿Qué lección dejara el Covid-19 a los Abogados? México
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/legal/1585903212_046234.html

DOCUMENTOS DIGITALIZADOS

- GORDILLO AGUSTIN, Los Agentes del Estado, Fundación de Derecho Administrativo, Argentina, 2012
https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo6.pdf
- CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021
https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACJ-2021.pdf
- CJF, Programa Anual de Capacitación, México 2021
https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/plan_trabajo/2021/PACA_2021.pdf
- CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, Organigrama, México 2021
https://www.cjf.gob.mx/img/Organigrama_General_CJF_30062021.pdf
- JURÍDICAS UNAM, El destinatario de la Ley, UNAM, México, 2013
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3370/5.pdf>
- VILLAMIL CASTILLO, Carlos, Antecedentes del artículo 123 Constitucional, El Nacional, México, 1966
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3436/74.pdf>
- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Reforma Judicial, México, 2020
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_múltiples/documento/202002/Proyecto%20de%20Reforma%20Judicial_1%20%283%29.pdf
- SCJN, ¿Qué es el Poder Judicial? 4ta Edición, SCJN, México 2005
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/material_didactico/2016-11/Que-PJF.pdf
- COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA ECONOMICA, Acuerdo del Código de Ética para Servidores Públicos, México 2019
<https://www.cofece.mx/wp-content/uploads/2019/02/Acuerdo-Codigo-de-Etica-2019.pdf>
- CJF, Manual de Puestos del CJF, México 2018
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n452.pdf>

- ZALDIVAR LELO DE LARREA Arturo, Líneas generales de trabajo 2019-2022, SCJN-CJF
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/carrusel_usos_multiples/documento/2019-01/lineas-grales-trabajo-mparturo_zaldivar_lelo_de_larrea.pdf
- JURÍDICAS UNAM, Designación de Consejeros, UNAM, México 2016
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4454/21.pdf>
- UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS, Artículo 100 Constitucional, México 2020
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/100.pdf>
- GUERRERO Omar, Historia de la Formación Profesional en Derecho, México 2017
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1426/10.pdf>
- VALENTINO, Alexander, Historia de los Estudios de Derecho, España, 2006
<https://www.uv.es/ceshu/estudios/estudios.pdf>

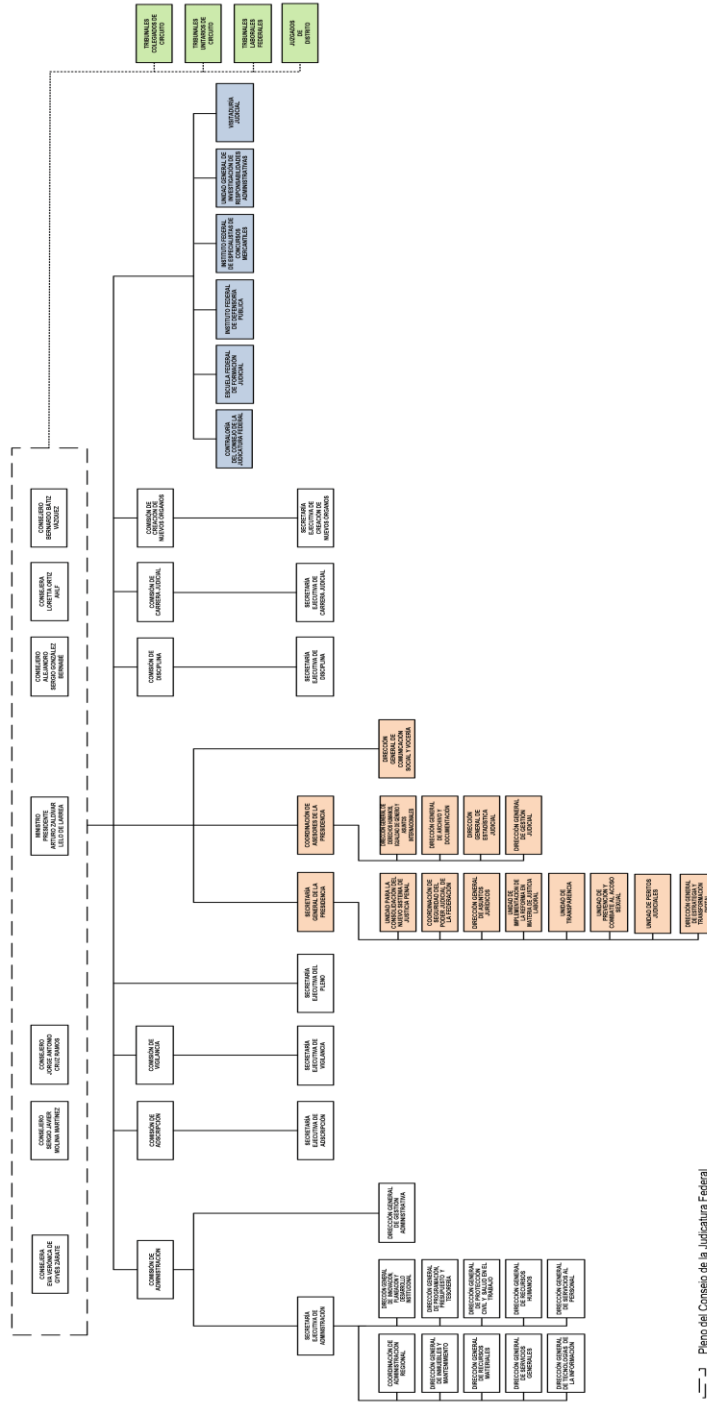
TESIS

- CHAVÉZ LARA Diana Natally, El Instituto Hacendario del Estado de México y la profesionalización del servidor público: tesis que, para obtener el grado de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos, 2014 Disponible en:
https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/448JCJ4IBPVUDHRLCCP42C63GR7BV92IH75J5H8J5AQUHBNBRU-34573?func=full-set-set&set_number=494438&set_entry=000005&format=999
- IBÁÑEZ LEÓN, Agustín, Profesionalización de los servidores públicos de los municipios del Estado de México: una breve contribución a una ética del servidor público /tesis que para obtener el título de Licenciado en Derecho.
https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/Q3HSUY8MICJFI37TT9A8HR5JAXB62TNVQ543DXFEEYTGNXEQNB-28191?func=full-setset&set_number=511597&set_entry=000008&format=999
- 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

ANEXOS

ANEXO 1 ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

https://www.cjf.gob.mx/img/Organigrama_General_CJF_30092021.pdf
3/oct/2021 15:00



- Pleno del Consejo de la Judicatura Federal
- Áreas que dependen del Ministro Presidente
- Organos Auxiliares
- Organos Jurisdiccionales
- Línea de Relación de Mando
- Línea de correspondencia en materia administrativa, de vigilancia, disciplina y carrera judicial

Información al 30 de septiembre de 2021.

Nota: La Comisión de Receso no se representa en el organigrama por ser una comisión designada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal al clausurar sus periodos ordinarios de sesiones, para proveer los trámites y resolver los asuntos de notoria urgencia que se presenten durante los recesos.

Fuente: Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones en relación con la creación de la Dirección General de Estrategia y Transformación Digital, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 2021. La Dirección General de Estrategia y Transformación Digital inició funciones el 1 de julio de 2021.

ANEXO 2 PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA 2021

1.- Desarrollo de habilidades y competencias básicas para la función jurisdiccional	Interpretación y argumentación jurídica, Valoración y razonamiento probatorio, Desarrollo y uso del precedente judicial, Test constitucionales y métodos judiciales de ponderación entre derechos, Habilidades para el manejo y conducción de audiencias, Metodologías y técnicas de investigación para la impartición de justicia, Técnicas de redacción judicial, Perspectiva de género en la labor jurisdiccional, Perspectiva inter seccional en la labor jurisdiccional y Enfoque interdisciplinario
2.- Desarrollo de habilidades y competencias básicas para la gestión judicial y administrativa	Gestión del despacho judicial, Paridad de género en los tribunales federales, E-justicia y nuevas tecnologías en el derecho, Transparencia judicial, Mejora del ambiente laboral, Trabajo a distancia y Capacitación administrativa- Programa Anual de Capacitación Administrativa
3.- Desarrollo de habilidades y competencias para fomentar la confianza ciudadana y la legitimidad institucional	Ética del servicio público y Metodologías para el fomento de la confianza ciudadana y legitimidad institucional
4.- Reestructuración de oferta académica	Carrera judicial (cursos regulares y exámenes) y Posgrados (maestrías y especialidades)
5.- Desarrollo de una oferta académica en temas prioritarios	Contenidos específicos en temas prioritarios

Desarrollo de habilidades y competencias básicas para la gestión judicial y administrativa	<p>Fomento de la identidad y legitimidad Institucional, Fomento de la paridad y perspectivas de género e interseccional en el Poder Judicial de la Federación, Fomento del combate a la corrupción y el nepotismo y Desarrollo de habilidades y competencias administrativas, y de calidad en el servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción y ascenso a puestos en el Poder Judicial de la Federación Desarrollo de habilidades y competencias sociales, interpersonales y de comunicación y Desarrollo de habilidades y competencias para el uso de tecnologías y sistemas de información y comunicación ✓ Tecnologías de la información y comunicaciones en la gestión judicial. ✓ Actualización en el uso de software <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación en el marco de cooperación intra-institucional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cooperación intra-institucional abierta ✓ Cooperación intra-institucional pre-definida
--------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN JURISDICCIONAL 2021

1.- Desarrollo de habilidades y competencias básicas para la función jurisdiccional	Interpretación y argumentación jurídica, Valoración y razonamiento probatorio, Desarrollo y uso del precedente judicial, Test constitucionales y métodos judiciales de ponderación entre derechos, Habilidades para el manejo y conducción de audiencias, Metodologías y técnicas de investigación para la impartición de justicia, Técnicas de redacción judicial, Perspectiva de género en la labor jurisdiccional, Perspectiva interseccional en la labor jurisdiccional y Enfoque interdisciplinario
2.- Desarrollo de habilidades y competencias básicas para la gestión judicial y administrativa	Gestión del despacho judicial, Paridad de género en los tribunales federales, E-justicia y nuevas tecnologías en el derecho, Transparencia judicial, Mejora del ambiente laboral, Trabajo a distancia y Capacitación administrativa-Programa Anual de Capacitación Administrativa
3.- Desarrollo de habilidades y competencias para fomentar la confianza ciudadana y la legitimidad institucional	Ética del servicio público y Metodologías para el fomento de la confianza ciudadana y legitimidad institucional
4.- Reestructuración de oferta académica	Carrera judicial (cursos regulares y exámenes) y Posgrados (maestrías y especialidades)
5.- Desarrollo de una oferta académica en temas prioritarios	Contenidos específicos en temas prioritarios Temas prioritarios: Derechos humanos y amparo y Derecho constitucional y procesal constitucional, Derechos civiles y políticos e Igualdad y no discriminación, Derechos económicos, sociales y culturales, Desaparición forzada de personas, Prohibición de la tortura y otros tratos crueles inhumanos y degradantes, Libertad de expresión y periodistas, Derechos humanos de personas con discapacidad, Derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, Derechos de la comunidad LGTBTTTIQ+, Derechos de las personas migrantes regulares, migrantes irregulares, asiladas, desplazadas y refugiadas, Derecho de los Tratados, Trata de personas, Derecho de las víctimas y Proceso penal acusatorio, Derechos humanos y proceso penal, Derecho administrativo sancionador, Combate a la corrupción, Derecho fiscal constitucional, Competencia económica, Telecomunicaciones y Derecho ambiental, Derecho internacional privado, Derecho y tecnología y Derecho civil y mercantil, Derecho familiar y Derecho concursal, Derecho financiero, Derechos de autor y propiedad intelectual, Derecho de daños, Reforma en materia de justicia laboral y Mecanismos alternativos de solución de conflictos