



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN**

**“LA IMPORTANCIA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO COMO INSTRUMENTO DE EFICIENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL”.**

**MEMORIA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS  
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
P R E S E N T A N :  
**RICARDO SÁNCHEZ MENDEZ**

ASESOR TESIS: LIC ANTONIO ESTÉVEZ GUZMAN



MÉXICO, D.F.

JUNIO 2004.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

## DEDICATORIA

A mis queridos padre Rosita y Lázaro  
por su amor y confianza en mí

A mi esposa Reni,  
por su aliento y dedicación

A mi hija Diana Ivette,  
fuente de mi inspiración

A Chayo,  
por su gran apoyo

A mis hermanos,  
Gely, Paty y Mauricio

A Geno,  
por sus valiosos consejos

A mi maestro y amigo,  
Antonio Estévez Guzmán  
por su invaluable guía y respaldo.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la  
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el  
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ricardo Sánchez  
Méndez

FECHA: 22/06/2007

FIRMA: R.A. Méndez

# INDICE

	Página
<b>INTRODUCCION</b>	2
<b>1. NATURALEZA Y DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO EXTERIOR EN MEXICO</b>	
1.1 Marco Histórico	
1.2 Los miembros del Servicio Exterior como servidores públicos	4
1.3 Nuestra experiencia en la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Servicio Exterior Mexicano	8
-Organigrama de la SER	16
<b>2. EI SERVICIO EXTERIOR MEXICANO EN LA ETAPA MODERNA</b>	
2.1 Organización del Servicio Exterior en el siglo XIX	17
2.2 Organización del Servicio Exterior en el siglo XX	21
2.2.1 Reformas entre 1920-1924	21
2.2.2 Reformas al Servicio Exterior en 1934	25
2.2.3 Reorganización del Servicio Exterior en 1967	31
2.2.4 Reestructuración del SEM en 1982	35
2.2.5 Ley y Reglamento del SEM de 1994	36
2.3 La última reforma a la Ley del SEM a principios del siglo XXI	38
<b>3. DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN MEXICO</b>	
3.1 Evolución del Servicio Civil de Carrera en otros países	44
3.2 Desarrollo del Servicio Civil de Carrera en México	51
3.2.1 Creación de la Dirección General del Servicio Civil de Carrera	54
3.2.2 Establecimiento del Servicio Civil en otras dependencias de la Administración Pública	58
3.3 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	63
<b>4. INICIATIVAS RECIENTES PARA MODIFICAR LA LEY DEL SEM Y ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE UN SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN LA SRE</b>	
4.1 Iniciativa del Diputado Augusto Gómez Villanueva del PRI	68
4.2 Iniciativa de la Diputada Beatriz Paredes Rangel del PRI	72
4.3 Iniciativa de la Senadora Gloria Lavara Mejía del PVEM	74
4.4 Iniciativa del Senador César Camacho Quiroz del PRI	77
4.5 Algunas consideraciones sobre un Servicio Civil de Carrera en la SRE	80
<b>-CONCLUSIONES</b>	84

<b>-BIBLIOGRAFIA</b>	90
<b>-HEMEROGRAFIA</b>	91
<b>-OTRAS FUENTES</b>	91
<b>ANEXOS:</b>	92
<b>ANEXO I Ley del Servicio Exterior Mexicano</b>	
<b>ANEXO II Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal</b>	

## INTRODUCCION

En el contexto de los grandes desafíos que se presentan en el inicio del siglo XXI y ante las creciente demandas sociales de contar con interlocutores eficaces y capaces de representar los intereses del Estado y del pueblo mexicano ante otros Estados nacionales, organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales e individuos de otros países, el Servicio Exterior Mexicano (SEM) constituye el cuerpo más viable para llevar a cabo estas labores tanto al interior del país a través de las diferentes Dependencias que integran la Administración Pública Federal en su conjunto, como en el exterior a través de la red de Embajadas y Consulados mexicanos.

Ante la falta de un amplio conocimiento en el tratamiento de las cuestiones internacionales detectado hace décadas en algunas dependencias gubernamentales, es de subrayarse las importantes labores de coordinación que han venido llevando a cabo conjuntamente la Secretaría de Relaciones Exteriores y el SEM en los últimos años, lo que ha permitido articular programas, estrategias y acciones concretas, así como respuestas rápidas, más eficaces y efectivas ante los problemas que nos se presentan y que coadyuven a fortalecer la presencia de nuestro país frente a los Estados que integran la comunidad internacional. Además de reforzar las posiciones mexicanas en los diferentes foros multilaterales y de responder a los retos y desafíos que se presentan a nuestro país en el ámbito internacional.

En este sentido, la presente memoria de desempeño profesional pretende dar a conocer algunos elementos que pudieran ser de utilidad en la búsqueda del mejoramiento del desempeño de las diferentes dependencias de la administración pública federal mediante el establecimiento del servicio civil de carrera, tomando como modelo base al Servicio Exterior Mexicano.

Con ese propósito, en el primer capítulo se aborda la naturaleza y desarrollo de la carrera administrativa del SEM en México, destacando la función del diplomático como servidor público y posteriormente la experiencia profesional del suscrito en la Secretaría de Relaciones y el propio SEM.

En el segundo capítulo, que lleva por nombre el Servicio Exterior Mexicano en la etapa moderna, se aborda el desarrollo que ha tenido esta institución desde finales del siglo XIX hasta principios del siglo XXI, explicándose las diferentes reformas que ha sufrido la ley del SEM, dada la importancia de destacar la evolución que ha vivido el servicio civil de carrera más antiguo de nuestro país y la profesionalización a que se han visto sujeto sus miembros.

Una vez tratado lo anterior, en el tercer capítulo nos referimos al desarrollo que ha tenido el servicio civil de carrera en México. Para ello, se abordan las experiencias de otros países en la materia y posteriormente entramos al caso de México, en donde se plantean el origen y desarrollo histórico del servicio civil de carrera hasta llegar a la reciente aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

En el último capítulo de la presente memoria, se dan a conocer algunas de las últimas iniciativas presentadas por varios legisladores para modificar la Ley del Servicio Exterior Mexicano vigente, así como algunas consideraciones para el establecimiento de un servicio civil de carrera para los empleados administrativos de base en la SRE, totalmente ajeno al SEM.

En las conclusiones se trata de hacer un resumen de las principales propuestas para el establecimiento del servicio civil de carrera en la administración pública federal, tomando como ejemplo algunos aspectos observados en el SEM como el relativo a la creación de una comisión de arbitraje, entre otros puntos.

## 1. NATURALEZA Y DESARROLLO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO EXTERIOR EN MEXICO

### 1.1. Marco histórico

La política exterior ha sido una de las características más significativas del Estado moderno como entidad soberana debido a que fue una de las actividades que más tempranamente propició su profesionalización. Desde diversos ángulos, posiblemente la diplomacia sea la actividad política que más prontamente exigió una ocupación plena y exclusiva, así como rasgos profesionales impersonales en su función, que demandaron características peculiares de quienes se dedicaron a ella. Desde tiempos inmemoriales, se consideraba que un diplomático debía ser de fácil comunicación humana y social, diestro en los idiomas, perseverante en la negociación, persuasivo, versado en la historia, ilustrado en la cultura clásica y con dotes políticas.

Fue en la antigua Grecia, en donde surge por primera vez la costumbre de conceder a los negociadores ciertos privilegios e inmunidades que se negaban a los guerreros. Esos enviados o mensajeros debieron considerarse desde el principio como "sagradas" en cierto modo, y de esa costumbre se derivaron seguramente las inmunidades y privilegios que hoy gozan los diplomáticos. En el siglo V los griegos habían ya creado un cierto sistema de relaciones diplomáticas permanentes; a los miembros de las misiones diplomáticas se les concedían ciertas inmunidades y una gran consideración. Los griegos legaron esas tradiciones a los romanos, aunque éstos no estaban especialmente dotados para el arte de la negociación y durante los siglos de su supremacía, sus métodos fueron los del legionario y el constructor de carreteras, antes que los del diplomático.<sup>1</sup>

Con el paso del tiempo, es importante destacar que las representaciones o legaciones en el extranjero requirieron permanencia, estabilidad y administración continua, así como personal de planta que dominara el arte de la comunicación escrita. Los llamados Ministerios de lo Exterior, más tarde conocidos como Ministerios de Asuntos Exteriores o de Relaciones

---

<sup>1</sup> Nicolson, Harold. "La Diplomacia". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. D.F. 1948

Exteriores, fueron una de las áreas de la administración pública que se organizaron con mayor rapidez y aptitud, en virtud de su especial función.

Varios autores se refieren al origen del Ministerio de lo Exterior o también llamado Ministerio de Estado, ejemplificando con los casos típicos de Francia y España.<sup>2</sup> Por ejemplo, a principios del siglo XVIII en Francia existían cuatro Secretarías de Estado: Negocios Extranjeros; Marina y Colonias; Guerra y Casa Real; y Asuntos Eclesiásticos, además del Contralor General, a cuyo cargo estaba la hacienda pública.

España, por su parte, había establecido en 1700 una Secretaría de Guerra y de Hacienda. Un paso decisivo hacia el desarrollo administrativo fue dado el 30 de noviembre de 1714, cuando se estableció un verdadero sistema gubernamental diversificado e integral, cuyos componentes eran el Ministerio de Estado, y las Secretarías de Justicia y Negocios Eclesiásticos; Guerra; Indias y Marina, así como el Veedor General. Como podemos comprobar, en España se había adoptado cabalmente el modelo francés.

El Ministerio de Estado de España, de acuerdo con la Constitución de Cádiz, constituyó propiamente una institución diplomática de conformidad con su tradición dieciochesca, pues tenía a su cargo las relaciones exteriores. Sus actividades funcionales se referían a los asuntos diplomáticos con las cortes extranjeras, y el nombramiento de los embajadores, ministros y cónsules.<sup>3</sup>

Este diseño sustancialmente diplomático del Ministerio de Estado español, sería virtualmente perfeccionado a partir de una propuesta anónima presentada en 1824, que señalaba que el "Departamento de los Negocios de Estado y de las Negociaciones Extranjeras", era "la correspondencia con las cortes extranjeras, así como con los embajadores del Rey, enviados, residentes o sus Secretarios, y con los príncipes extranjeros, sus consejos,

<sup>2</sup> Guerrero, Omar, *"El Funcionario, el Diplomático y el Juez"*, Coed. Universidad de Guanajuato, IAP-Guanajuato e INAP México, D.F. 1998

<sup>3</sup> García Madariá, José María, Introducción a la obra *"Las Secretarías del Despacho"* Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, España, p.178

sus secretarios de Estado o sus embajadores, enviados, residentes o Secretarios en esta Corte. Igualmente en la de los otros, sobre todo en la de Roma, a fin de estar con tanta mayor certeza instruido de la verdad, así como de lo que los embajadores extranjeros que se hallan en aquella Corte dicen en ventaja de sus amos o de su Estado, como de lo que avisan los embajadores de su Majestad residentes en las otras Cortes. Las negociaciones de los tratados de paz o treguas, la manutención de las condiciones de ellas, así fuera como adentro del Reino, los informes de las contravenciones y las solicitudes de la satisfacción que de ellas se debe tomar. Los intereses de los príncipes extranjeros, estados y repúblicas extranjeras, así en lo que tiene conexión a los de España, en particular como en lo que a ello concierne."<sup>4</sup>

El Ministerio de Estado era el ejecutor exclusivo de las relaciones exteriores, a pesar de que tanto la Secretaría de Justicia, como la Secretaría de Indias y la Secretaría de Hacienda, aún intercambiaban correspondencia directamente con las cortes extranjeras. Sin embargo, el Ministerio de Estado, que a principios del siglo XIX todavía desempeñaba funciones internas, fue transformándose en una entidad administrativa puramente diplomática.

De manera similar, en México las tareas diplomáticas estuvieron mezcladas organizativamente con otras materias dentro de la Secretaría de Estado y del Despacho de Relaciones Exteriores e Interiores, que fue establecida el 8 de noviembre de 1821.<sup>5</sup> El objeto de esta organización administrativa fue atender varios asuntos públicos, entre ellos, las relaciones diplomáticas con las cortes extranjeras; la Dirección General de Correos, la reparación de caminos, calzadas, puentes y demás; todo lo que fuera puramente de Estado; todos los ramos económicos y políticos del Reino, como eran jefes políticos de las provincias, ayuntamientos constitucionales, mayordomías de propios y arbitrios, y la atención general de todos los empleados de estos ramos.

---

<sup>4</sup> *Propuesta Anónima de un Consejo Real y Secretarías de Estado*, Ibid pp 1278-1279

<sup>5</sup> Guerrero, Omar, op cit p. 490

Esa gran cantidad de funciones nos permite tener una idea de la variedad de actividades cuyo desempeño significaba un gran desafío para la dependencia administrativa responsable de ellos, toda vez que requería del concurso de personal cuyas cualidades profesional eran ciertamente diversas: oficiales de cancillería y diplomáticos, ingenieros de obras, funcionarios postales y servidores públicos dedicados a la administración interior. Fue por ese motivo que en 1853, esa Secretaría se dividió atendiendo sus dos grandes actividades y dando origen a la Secretaría de Relaciones Exteriores, la cual es el contexto organizativo de la vida, el espíritu y la actividad del diplomático, de acuerdo con Omar Guerrero.

### **1.2 Los miembros del Servicio Exterior como funcionarios públicos**

El Servicio Exterior Mexicano (SEM) se integra por diplomáticos y cónsules, quienes son por consiguiente servidores públicos. Estos forman parte del personal al servicio de la administración pública del país. Sin embargo, diversos autores coinciden en que constituyen una categoría extraordinariamente especial, tanto por la función que desempeñan, como por su ámbito de acción: las relaciones exteriores en sus diversos aspectos. En la época antigua, el diplomático tenía una relación directa con las relaciones de representación, vínculos políticos, de amistad, y cultura con otros países, mientras que el cónsul se dedicaba a la defensa y protección de los nacionales que vivían o se encontraban en otros países. Esa concepción ha ido cambiando con el tiempo, al grado que los diplomáticos y cónsules comparten el ámbito de sus actividades y pueden ser adscritos en una u otra rama: la diplomática o la consular. Es digno de mencionar también que los funcionarios diplomáticos y consulares son, dentro de la administración pública en general, los primeros en haber sido denominados *cuerpo o clase de especialistas*.

Es precisamente este tipo de labores que han inspirado un rasgo de alta peculiaridad dentro del servicio público, que le otorga su carácter, determina su formación profesional especial e influye en la índole de su carrera administrativa. Se trata de un servicio público nacional que tiene una homologación internacional como carrera administrativa, con base en

similitudes y equivalencias por cuanto a organización, categorías, rangos y métodos de formación y perfeccionamiento.<sup>6</sup> Algunos estudiosos de la materia, consideran que socialmente hablando, estimula el desarrollo de un espíritu de cuerpo no nacional, sino cosmopolita, hábitos de vida supranacionales y mentalidades internacionalizadas.

La homologación de los servicios exteriores en el mundo tuvo como base a la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas del 18 de abril de 1961, cuyo artículo 1º define los cargos que integran a las misiones diplomáticas.<sup>7</sup> De esa manera, podemos confirmar la causa primordial del carácter tan singular que tiene la carrera administrativa del servicio exterior, la cual para vincularla a las demás carreras administrativas dentro de la administración pública mexicana, debe explicarse en su desarrollo histórico.

### **1.3 Nuestra experiencia en la SRE y el SEM**

De manera informal el suscrito ingresó a la Cancillería mexicana en 1985 como prestador de Servicio Social correspondiente a mi primera Licenciatura en Relaciones Internacionales. Posteriormente, al darse la oportunidad para ocupar dos vacantes que se abrieron en la entonces Dirección General para África, Asia y Oceanía (DGAAO) fui convocado a participar en un examen por una plaza de Analista, logrando conseguir una de ellas, al ocupar un buen lugar entre los examinados y hacer realidad mi anhelo de trabajar en la SRE.

Mi ingreso oficial a la Cancillería tuvo lugar a partir del 1º. de marzo de 1987, fecha en que inicié mis funciones como Analista del Departamento de Japón y Corea y más tarde del Departamento de Asia. En 1989 quedaría encargado del Departamento de China y a partir de enero de 1990 sería nombrado Jefe del Departamento del mismo. Es precisamente en 1990 que el suscrito ingresa por concurso público al Servicio Exterior Mexicano de carrera, siendo miembro de la IX Generación.

<sup>6</sup> "Decreto de establecimiento de los Ministerios, del 8 de noviembre de 1821". Archivo General de la Nación, MS, Fondo Gobernación, s/s/caja 8/2 exp 13 México

<sup>7</sup> Lavarega Villanueva, Pedro, "Derecho Diplomático: Normas, Costumbres y Cortesías" Anexo Ed. Trillas, México

En 1991 fui invitado a colaborar en la Dirección General para Europa, en donde me desempeñé como Jefe del Departamento para la Unión Soviética y Mongolia y posteriormente de Países Euroasiáticos. Durante 1993 estuve adscrito a la Embajada de México en Tailandia; en los años siguientes ocupé varios puestos en la iniciativa, entre ellos el de Coordinador Académico de la Carrera de Relaciones Internacionales en el Campus Tlalpan de la Universidad del Valle de México, antes de reincorporarme al SEM en 1998.

Debo destacar que cuando me encontraba concluyendo los estudios de mi segunda carrera en Ciencias Políticas y Administración Pública en la ENEP Acatlán, fui nombrado en 1998 Subdirector de Área para el Grupo de Río y la Cumbre América Latina y el Caribe (ALC-UE) y, posteriormente, Subdirector para Asuntos Políticos de la Organización de Estados Americanos (OEA), en la Dirección General para Organismos y Mecanismos Regionales Americanos (DGOMRA) de la misma SRE.

Con motivo de la terminación de mi segunda carrera, las autoridades universitarias me informaron que al servidor público tenía el derecho de acogerme al artículo 90 o 91 de la Ley del Servicio Social que establece la acreditación automática del Servicio Social, al haber trabajado más de un año en el sector público.

En esa época, me surgió la idea de elaborar un trabajo de titulación que me permitiera vincular mi experiencia profesional con el aspecto académico de la carrera que estaba concluyendo, optando por realizar la presente memoria de desempeño profesional.

En la DGOMRA, mis funciones como Subdirector para el Grupo de Río, Cumbre América Latina-Unión Europea y OPANAL se enfocaron sobre todo a los siguientes aspectos:

- Supervisar y coordinar las actividades relativas a la participación de México en el Grupo de Río, Cumbre América Latina-Unión Europea y el

Organismo para la Proscripción de las Armas Nucleares en América Latina y el Caribe (OPANAL).

- Elaborar documentos, comunicaciones, memoranda para información superior y carpetas informativas sobre estos mecanismos y el OPANAL para otras dependencias gubernamentales y a nuestras representaciones diplomáticas en el exterior.
- Dar seguimiento a las actividades que se desarrollen en estos mecanismos y presentar propuestas viables que permitan impulsar la presencia de México en los mismos, entre otras.
- Mantener estrecha coordinación con la Subsecretaría para América Latina y Asia-Pacífico y las respectivas Direcciones Generales de la Cancillería, las dependencias mexicanas, las representaciones de México en el exterior y los Ministerios de Relaciones Exteriores de los países integrantes del Grupo de Río, la Cumbre ALC-UE y el OPANAL, a fin de concertar posiciones en los temas relevantes para México.

Como Subdirector para Asuntos Políticos de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en la citada Dirección General, mis funciones se centraron fundamentalmente en:

- Supervisar y coordinar las actividades relativas a la participación de México en la OEA, en particular, en el ámbito político, en temas como terrorismo, seguridad, tráfico ilícito de armas, transparencia en la adquisición de armas, corrupción, derechos humanos, medidas de fomento a la confianza, desminado, etc.
- Asimismo, bajo mi responsabilidad estuvo la elaboración de documentación, comunicaciones, memoranda para información superior y carpetas informativas sobre estos temas, transmitiendo instrucciones y

lineamientos en la materia a otras dependencias gubernamentales y a nuestras representaciones diplomáticas en el exterior.

- Dimos seguimiento a las actividades que se desarrollan en los temas antes señalados y presentar propuestas viables que permitan fortalecer la presencia de México en el ámbito de la OEA.
- Además, mantuvimos estrecha comunicación con la Subsecretaría para América Latina y Asia-Pacífico y coordinamos posiciones con las respectivas Direcciones Generales de la Cancillería, las dependencias mexicanas, las representaciones de México en el exterior y los Ministerios de Relaciones Exteriores de los países integrantes de la OEA, a fin de concertar posiciones en los asuntos políticos de interés para nuestro país.

Con objeto de tener una idea más amplia de las actividades que realiza la Dirección General de Organismos y Mecanismos Regionales Americanos (DGOMRA) <sup>8</sup> unidad administrativa en donde trabajé desde marzo de 1998 hasta noviembre de 1999, en el artículo 23 del Reglamento Interior de la SRE se abordan sus principales funciones:

I. Formular e impartir, en coordinación con las diversas unidades de la Secretaría y otras dependencias gubernamentales, los lineamientos generales que normen la actuación de México en la Organización de Estados Americanos, en los organismos que conforman el Sistema Interamericano, en las organizaciones regionales de carácter autónomo, así como en los mecanismos de concertación multilateral y mecanismos permanentes de consulta y concertación política de la región;

II. Participar en las reuniones convocadas en el marco de la Organización de Estados Americanos, de otros organismos del Sistema Interamericano y de los mecanismos de concertación

---

<sup>8</sup> Ver organigrama de la SRE al final del presente capítulo.

multilateral y mecanismos de consulta y concertación política de la región;

III. Proponer y concertar las acciones encaminadas a establecer la posición de México en los temas de carácter político, jurídico y social que se examinen en la Organización de los Estados Americanos y en los organismos y mecanismos regionales americanos;

IV. Supervisar y coordinar las labores de las representaciones de México ante los organismos regionales americanos, así como la oportuna acreditación y actuación de las delegaciones de México en cada caso;

V. Realizar los estudios y acciones necesarios para promover las iniciativas de México en los organismos y mecanismos regionales americanos;

VI. Presentar y promover las candidaturas de México en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, los organismos y mecanismos regionales de concertación de su competencia, así como considerar y otorgar el apoyo a las peticiones que formulen otros países a favor de sus candidatos;

VII. Ejecutar, en coordinación con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, los trámites necesarios para asegurar la contribución financiera oportuna de México a los organismos y mecanismos regionales americanos;

VIII. Coordinar, con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, con las áreas de asuntos internacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las representaciones de México en el exterior, los temas relativos al pago de

contribuciones (aportaciones y cuotas) a los Organismos y Mecanismos Regionales Americanos, y

IX Realizar las demás atribuciones que las disposiciones legales confieran a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones anteriores y que le encomiende el Secretario.

Una cuestión que llamó mi atención durante el tiempo que trabajé en la DGOMRA y que considero vale la pena citar es la existencia de un acuerdo de intercambio temporal de funcionarios de dependencias de otros países. Tal fue el caso de dos diplomáticos canadienses que se encontraban trabajando en la SRE, uno de ellos en nuestra Dirección. Al parecer también hemos desarrollado ese tipo de cooperación con la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA), por lo que quizás sería altamente recomendable estudiar las posibilidades de desarrollar este tipo de cooperación con otros Ministerios de Asuntos Exteriores de otros países.

Esta idea parte de la importancia de contar con cuadros de excelente nivel profesional y la necesidad de seguir capacitando académicamente al personal operativo y a nuestros funcionarios diplomáticos en nuevas formas de trabajo y las innovaciones tecnológicas con que cuentan otros Ministerios en el mundo, de manera que podamos estar a la vanguardia en el área de las relaciones internacionales.

Para concluir este apartado, debo comentar que desde finales de noviembre de 1999 hasta la fecha, me desempeñé como Segundo Secretario, Encargado de la Sección Consular, Económica y Comercial de la Embajada de México en Indonesia.<sup>9</sup> Entre mis responsabilidades se encuentran la realización de todas las actividades inherentes al cargo de un Cónsul, que incluyen las funciones de registro civil, notario público, legalización y certificación de documentos, otorgamiento de visas a extranjeros, visados a

---

<sup>9</sup> Para mayor información consultar webpage: [www.sre.gob.mx](http://www.sre.gob.mx)

certificados de origen y menajes de casa, etc. Además, mantengo un contacto permanente con las autoridades migratorias indonesias.

También llevo a cabo un registro de los miembros de la comunidad mexicana residente en este país y mantengo un estrecho contacto con ellos, con el fin de velar por su seguridad y bienestar, además de brindarles apoyo en la expedición de pasaportes u otro tipo de documentación que necesiten.

En el ámbito comercial, apoyo y mantengo una estrecha relación con el sector empresarial mexicano residente y las autoridades competentes de Indonesia, a fin de coadyuvar a la promoción comercial y el fortalecimiento las relaciones económicas bilaterales con nuestro país.

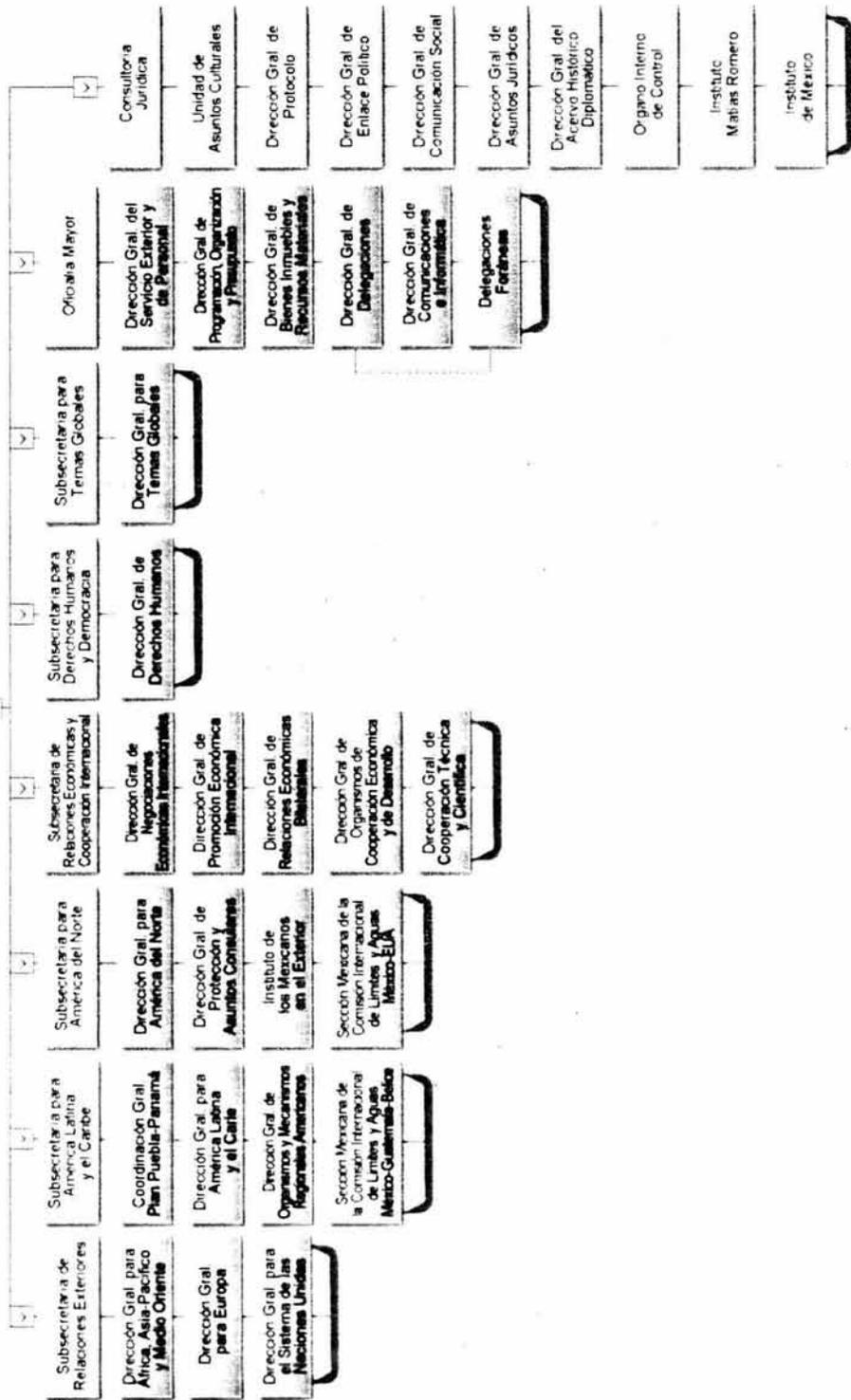
Asimismo, doy seguimiento y, a través del Titular de la embajada, reportó regularmente a la Cancillería mexicana acerca de la evolución de la situación económica en el país, de la situación de las empresas mexicanas que tienen inversiones en Indonesia como CEMEX. De igual manera, apoyo la realización de actividades como seminarios y foros sobre la materia.

Otra de mis funciones en mi actual puesto es proponer iniciativas que permitan fortalecer la presencia de México en los sectores económico y comercial en Indonesia y velar siempre por los intereses mexicanos. Al mismo tiempo, mediante la asistencia a reuniones y pláticas buscamos fomentar relaciones de cooperación con los miembros del sector empresarial.

En este contexto, es por demás importante enfatizar que para tener una más fácil comunicación con nuestras contrapartes y tener buenos resultados, es muy recomendable que los diplomáticos tengamos el dominio del idioma local, o al menos a un nivel intermedio. De igual importancia, es muy deseable que los miembros del Servicio Exterior Mexicano y los integrantes de sus familias tengan una alta sentido de adaptación a diferentes ambientes y condiciones de vida, toda vez que los diferentes destinos, idiomas, costumbres y condiciones políticas, económicas y sociales por las que atraviesan los países a donde nos adscriben pueden variar mucho respecto

de uno y otro, o bien, ser totalmente diferentes de las que tenemos en nuestro país. En cierta medida, de lo anterior dependerá el buen desempeño de las actividades del funcionario, las cuales redundarán en el efectivo cumplimiento de la comisión que le haya sido encomendada.

# SECRETARIO



## 2. EL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO EN LA ETAPA MODERNA

### 2.1 Organización del Servicio Exterior en el siglo XIX

Si bien ha sido evidente la necesidad de profesionalizar el servicio público en México desde el siglo XIX, los constantes cambios y decisiones administrativas tuvieron un impacto desestimulante en ese entonces en el servicio exterior. No obstante, éste fue el ramo de la administración pública mejor librado. La formación de los llamados Cuerpos Diplomático y Consular estuvo permanentemente constreñida por un proceso de degradación de la carrera administrativa en otros ramos de la administración pública.

A partir de 1822, en los inicios de la vida independiente de México, tuvo lugar la organización del servicio exterior, lo mismo que sus legaciones y sus consulados que constituyeron los brazos externos de la Secretaría de Relaciones Exteriores e Interiores. Estas instituciones se convirtieron así en las organizaciones medulares de la administración pública mexicana fuera de su territorio, para configurar y llevar a cabo sus relaciones exteriores políticas y comerciales. De la misma forma que se fue perfilando con más precisión el *modus operandi* de los agentes diplomáticos y consulares, también lo fueron los requisitos para acceder al servicio exterior y las reglas de su desempeño. Las disposiciones emitidas precisaron el modo de despachar los asuntos y gradualmente sentaron reglas para la formación especializada de los Cuerpos Diplomático y Consular.

En 1822, la Regencia del Imperio dispuso que los comisionados en misiones exteriores fueran mexicanos o que hubieran radicado en el país al menos siete años. Hacia 1828 se hizo indispensable una organización más formal y progresiva de las oficinas de la administración pública en el exterior, ya que a medida que tenían lugar las negociaciones, el comercio internacional y los tratados con otros países, era evidente que la fase experimental librada por la nueva República mexicana debía de dar paso a una etapa de madurez institucional. A raíz del Decreto del 31 de octubre de 1829 para el establecimiento de Legaciones y Consulados, comenzó a configurarse un

servicio exterior estable y permanente, delimitándose sus competencias, funciones y jerarquías, así como sueldos, gastos y procedimientos de gestión interna. No debemos olvidar que faltaba aún el establecimiento del sistema de promoción, los modos de nombramiento y los retiros, además de un esquema de méritos y criterios de permanencia. El decreto en cuestión solo estuvo vigente hasta el siguiente año, dando al traste con este encomiable progreso del servicio exterior.

La imperiosa demanda de dotar de institucionalidad y profesionalización al Servicio Exterior Mexicano, se tradujo en un proyecto formulado por el entonces Titular del Ramo, Lucas Alamán. La organización del Cuerpo Diplomático se vio supeditado a cuestiones de momento y excepción, con miras a establecer una planta de servidores públicos cuyo desempeño se basara en procedimientos generales. Con ese propósito se siguió el modelo estadounidense, concibiéndose el Servicio Exterior como una carrera administrativa formada de la siguiente manera:

- Ministros plenipotenciarios y enviados extraordinarios
- Ministros plenipotenciarios
- Encargados de negocios
- Secretarios de las Legaciones

Puede afirmarse que uno de los incentivos de la estabilidad del servicio exterior es la continuidad de los negocios –asuntos- públicos en países extranjeros. Lucas Alamán previó que las legaciones se dividieran en ordinarias y extraordinarias.

Asimismo, uno de los aspectos negativos de la *Iniciativa* de la Secretaría de Relaciones Exteriores e Interiores fue que los cargos diplomáticos conservaban un carácter amovible a voluntad del Gobierno, aunque se atemperaba por el hecho que, estando quien lo ocupara de vuelta de una misión en el extranjero en

posesión de un cargo en la administración pública federal, podía ocuparlo nuevamente hasta ser colocado en otro, según aptitud y méritos.

Por su condición de amovibles, los cargos diplomáticos no daban derecho a retiro, jubilación ni pensión, "pero cuando un empleado en misiones diplomáticas hubiera prestado dilatados y útiles servicios en esta carrera, o habiendo quedado inutilizado por un accidente imprevisto", el Gobierno dispondría otorgarle una pensión anual de cuando más la cuarta parte del sueldo en caso de un Ministro, de la tercera en un Encargado de Negocios y de la mitad de un Secretario".<sup>1</sup>

El alcance del arreglo del Cuerpo Diplomático se extendía incluso a los uniformes que debían vestir sus miembros, además que se consideraban de manera sistemática los sueldos y viáticos que disfrutarían, así como de la condición pública patrimonial que guardaban los locales y el mobiliario de las legaciones en el exterior.

El otro sector del servicio exterior, el Cuerpo Consular, también estaba considerado en la Iniciativa. Los consulados fueron clasificados como sigue:

- Consulados generales
- Consulados particulares
- Viceconsulados

La función de estas representaciones era proteger y fomentar el comercio con los países en donde se encontraban ubicadas. De acuerdo con el principio de Alaman, donde hubiera una Legación su titular asumiría las funciones de Cónsul General. En sentido contrario, en donde solamente hubiera un Cónsul General

---

<sup>1</sup> Iniciativa num. 2, Memoria de la Secretaría de Estado y del Despacho de Relaciones Interiores y Exteriores, presentada por el Secretario del Ramo a las Cámaras del Congreso General, en cumplimiento del artículo 120 de la Constitución, y leída en la de Diputados el día 7 de 1831. Imprenta del Aguila, Mexico, 1831. Firmada por Lucas Alaman el 5 de enero de 1831.

porque los negocios exteriores así lo hicieran conveniente, éste asumiría las funciones diplomáticas. Mediante la Ley del 25 de mayo de 1831, el Gobierno federal fue autorizado a nombrar a las personas que integraban el Cuerpo Diplomático, pero no contempló la totalidad de las sugerencias contenidas en la Iniciativa mencionada, si bien introdujo el cargo de Oficial de Legación dentro de la jerarquía del Servicio Exterior.<sup>2</sup>

En estas circunstancias, no parecía existir la necesidad de hacer del servicio exterior una carrera administrativa plena que ofreciera una ocupación permanente fundada en el mérito para el ingreso, estabilidad y retiro. Sin embargo, cabe señalar que los Secretarios de Relaciones Exteriores e Interiores no dejaron de insistir en el requerimiento de profesionalización de los Cuerpos Diplomático y Consular.

Fue en 1836 que se dio un paso decisivo a favor de la formación de la carrera administrativa diplomática, mediante el establecimiento de una pensión para los empleados al servicio de la diplomacia. Se estipuló que los ministros plenipotenciarios recibieran una pensión alimenticia no mayor a 2,000 pesos, en tanto se les volvía a llamar, toda vez que podía ser requeridos para cumplir comisiones dentro del ramo de su empleo o de cualquier otro de la administración pública.<sup>3</sup> Un trato semejante recibían los Encargados de Negocios, los Secretarios y los Oficiales, de acuerdo con su jerarquía. Los encargados de negocios se adscribían al Ministerio de Relaciones Exteriores e Interiores, en calidad de oficiales, y los restantes, de agregados. Para ser beneficiario de la pensión se requería un mínimo de seis años de servicio y haber mostrado una conducta intachable.

---

<sup>2</sup> "Decreto sobre el establecimiento de Legaciones en Europa y América" del 25 de mayo de 1831. Compilación de disposiciones relativas al Servicio Exterior Mexicano, pp.10-11.

<sup>3</sup> "Ley relativa a la pensión que deben disfrutar los empleados diplomáticos cuando cesen de su cargo, y en quienes deben proveerse las vacantes", del 2 de septiembre de 1836, *Ibid.* pp.12-13.

En esta época, se estableció el sistema de promociones, comenzando por disponer que las vacantes que hubiera en las plazas de oficiales de la planta del Ministerio de Relaciones, fueran ocupadas por los encargados de negocios o los secretarios, según aptitudes y antigüedad. Un sistema similar se aplicó en las Secretarías de Legación, cuyos prospectos eran los oficiales de mayor aptitud y antigüedad.

Resulta interesante destacar que para entonces ya se había desarrollado en la sociedad la noción de la carrera administrativa diplomática, y que la disposición antes mencionada formalizó el hecho. Por ejemplo, se dispuso que un empleado de la administración pública que gozara de un cargo y fuera promovido al servicio diplomático, conservara dicha propiedad, derecho de promoción y acumulara el tiempo de servicios prestados dentro del Gobierno, pero no gozaría de los beneficios del Cuerpo Diplomático y viceversa "una persona de la carrera diplomática que fuera colocado en otra, perdería el derecho a la pensión".<sup>4</sup>

De esta forma, fue como la estabilidad y el sistema de promociones sentaron las bases para la carrera administrativa del Servicio Exterior en lo que se refiere a la rama diplomática, toda vez que en ese entonces la rama consular era tratada como tema aparte. En el tiempo que faltaba para que concluyera el siglo XIX no se realizaron otras enmiendas mayores en el Servicio Exterior, hasta el siglo XX.

## **2.2 Organización del Servicio Exterior en el siglo XX**

### **2.2.1 Reformas al SEM entre 1920-1924**

La carrera administrativa del Servicio Exterior se consolidó definitivamente a partir de las reformas que se introdujeron en la Secretaría de Relaciones Exteriores entre 1920 y 1924.<sup>5</sup> La reorganización del Servicio Exterior

---

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> "México a través de los Informes Presidenciales: la Política Exterior". SRE y Secretaría de la Presidencia, México, 1976, pp. 274-316

reconsideró, desde su raíz, la configuración y principios vigentes en su seno durante el Porfiriato. Los cambios incidieron directamente en la antigua disposición que lo regía desde 1896, particularmente en los aspectos de selección y promoción del personal diplomático de carrera, haciendo una diferencia sustancial de su naturaleza técnica, frente a la propiamente política de aquellos otros que no formaban parte de la misma.

En el aspecto de la selección se reforzaron los valores inherentes a los méritos. Durante el Porfiriato, el ingreso se caracterizó por el desuso del examen, o bien su práctica era defectuosa, toda vez que con el paso del tiempo los contenidos de las materias que lo configuraban se volvieron obsoletas. La reforma del Servicio Exterior introdujo la actualización de los conocimientos, bajo el criterio de correspondencia con los mínimos aceptables para el desempeño de los cargos sometidos a los concursos.

Además, se incorporó el principio de que toda vacante susceptible de ingreso por examen, sería ocupada mediante concurso y que aquellos que fueran favorecidos demostrarían mayor educación y aptitud para el servicio, además de contar con una cultura más literaria y científica. Para evitar la pronta obsolescencia de los conocimientos inherentes a los exámenes de ingreso, se dispuso su actualización continua a favor de un mejoramiento de los postulantes al servicio.

El Cuerpo Diplomático fue reformado para dar cabida al cargo de Aspirante a la Carrera Diplomática, en sustitución del antiguo puesto de Tercer Secretario. En congruencia con el nuevo sistema de ingreso, los novicios permanecerían dos años en labores con la calidad de Agregados con sueldo para ejercitarse en los oficios diplomáticos y adquirir la debida aptitud para incorporarse al servicio. Con esta medida, se introdujo el internado o pasantía práctica como parte del procedimiento de ingreso, pero también de la formación integral de estos servidores públicos.

Una vez que fueron puestas en vigor las nuevas disposiciones sobre el ramo diplomático, se procedió a aplicar el examen de ingreso a quienes desde años antes no se habían ocupado cumplir con ello. Resultó, en efecto, que era la mayoría de los diplomáticos, y una vez que se discernió sobre quienes lo habían aprobado y aquellos que no lo hicieron, se procedió a ratificar el nombramiento de los primeros y anular el de los segundos. Las plazas vacantes fueron cubiertas por concurso y en breve lapso el Cuerpo Diplomático se había rejuvenecido con dos generaciones de Aspirantes a la Carrera Diplomática.

En cuanto al sistema promocional, se estimó que el antiguo procedimiento escalafonario heredado por el Porfirismo había surtido un efecto de extranjerización de los responsables de las misiones en el exterior, debido además a sus largas ausencias del país. Para contrarrestar esta tendencia se implantó como tope superior de la carrera diplomática, el cargo inmediatamente inferior al puesto de Jefe de Misión, convirtiéndolo en la "parte mudable" del servicio diplomático y seleccionándose para dicha responsabilidad a los funcionarios que correspondieran más adecuadamente al carácter de los gobiernos emanados de la Revolución de 1910. Sin embargo, no se excluyó la posibilidad que los miembros de la carrera del Servicio Exterior pudieran acceder excepcionalmente a las jefaturas de misión.

Con el objeto de apuntalar esta reforma en la cúspide de la organización de las legaciones, se introdujo otra novedad en la escala del Cuerpo Diplomático. Para alargar el escalafón del cuerpo y crear un cargo propiamente técnico que asistiera a los jefes de misión, se creó el cargo de Consejero. Al tiempo que se lograban estos objetivos, la carrera diplomática se hacía más atractiva para sus postulantes.

Los cambios llegaron también al Cuerpo Consular, integrado tanto por antiguos miembros del servicio, como por aquellos otros recién ingresados. En principio, se mandó que todos aquellos que no hubieran ingresado mediante examen, lo

hicieran dentro del plazo máximo de dos años. Considerando los resultados positivos que se alcanzaron tras las reformas de las disposiciones referentes al Cuerpo Diplomático, se procedieron a cambiar las relativas al Cuerpo Diplomático.

Posteriormente, durante el Gobierno de Plutarco Elías Calles, los Agregados Comerciales se desligaron del servicio exterior y quedaron bajo la responsabilidad de la Secretaría de Industria y Comercio, Sin embargo, quedaron adscritos a las representaciones diplomáticas para lograr una adecuada coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Para el Presidente Alvaro Obregón, el Servicio Exterior era una de las manifestaciones del servicio civil y, por lo tanto, debía ser ajeno al favoritismo y sentar sus bases en el sistema de méritos. El mérito fue un valor más estimado para decantar las cualidades de los postulantes para el ingreso y las promociones, que la antigüedad. Para fortalecer su noción de carrera administrativa se había reforzado en el servicio exterior los aspectos de compensaciones, retiro y pensiones.

El Presidente Obregón se mostró muy satisfecho con los cambios efectuados especialmente en el Cuerpo Diplomático. En su *Mensaje* del 1º de septiembre de 1923, expresó que:

*"La aplicación rigurosa de la nueva Ley Orgánica del Cuerpo Diplomático y su Reglamento – que prescriben la selección del personal mediante pruebas concluyentes de competencia – ha mejorado considerablemente nuestras representaciones diplomáticas en el extranjero. Las circunstancias de haberse presentado en cada concurso, un número mucho mayor de pretendientes de plazas vacantes y de encontrarse varios profesionistas universitarios entre los rechazados, suministran una benéfica demostración práctica de la posibilidad de implantar*

*íntegramente el servicio civil en un medio, como el nuestro, en que tan fuertemente ha arraigado la falsa creencia de que los empleos públícos no pueden ser más que el producto del caprichoso y arbitrario favor de los gobernantes”.*

Además expresó: *“también se ha iniciado ya el sistema de mérito, con los mismos buenos resultados, para la selección del personal de las oficinas de la Secretaría”*.<sup>6</sup>

### **2.2.2 Reformas al Servicio Exterior en 1934**

Siendo titular del Ejecutivo, Abelardo L. Rodríguez, acordó el establecimiento del servicio civil en abril de 1934 y, también reorganizó el Servicio Exterior en enero de ese mismo año con una noción unificada del mismo. La misión del Servicio Exterior consistía en el mantenimiento de las relaciones exteriores, velar por el prestigio del país en el extranjero y proteger sus intereses.<sup>7</sup> Debía auxiliar a la Marina y la Aviación nacionales, y producir información sobre las condiciones políticas, sociales, económicas y culturales de aquellos países con los cuáles se tenían relaciones de amistad. Las responsabilidades del Servicio Exterior comprendían el ejercicio de funciones administrativas inherentes a su objeto.

Esta reorganización vino a contrastar con disposiciones anteriores, en las cuales se daba como hecho un solo Servicio Exterior, pero no formalmente, ya que habían dos disposiciones diferentes para los Cuerpos Diplomático y Consular.

Para su desempeño, el Servicio contaba con misiones diplomáticas y oficinas consulares. Las misiones diplomáticas fueron divididas en embajadas y legaciones, en tanto que las oficinas consulares se clasificaron en consulados generales, consulados, consulados honorarios y agencias consulares.

<sup>6</sup> Ibid, pp. 288-289

<sup>7</sup> “Ley del Servicio Exterior Orgánica de los Cuerpos Diplomáticos y Consular” del 25 de enero de 1934 y su Reglamento del 31 de enero de 1934. Compilación de Disposiciones relativas al Servicio Exterior Mexicano, pp.235-597.

En la época antigua, había dos carreras administrativas para los asuntos exteriores: la carrera diplomática y la carrera consular, de modo que se hacía necesario que en las disposiciones correspondientes se introdujeran procedimientos de homologación y reciclaje de una a otra. Debido a su desarticulación formal, los requisitos de ingreso de cada cuerpo exigían elementos inexcusables cuando había un traslado de uno a otro.

Para fines comparativos, resulta interesante establecer que a partir de 1934 se estableció una sola carrera administrativa del Servicio Exterior, integrada de la siguiente manera:

- Funcionarios diplomáticos
- Funcionarios consulares
- Visitadores
- Empleados del servicio exterior
- Personal auxiliar

La antigua noción de cuerpo desapareció tratándose de diplomáticos y agentes consulares, pues a partir de entonces se les distinguió y definió como Rama Diplomática y Rama Consular, y la carrera administrativa de lo exterior incluyó a otros tipos de trabajadores. Además, cada tipo de servidor público estaba integrado por categorías y subcategorías específicas:

#### Funcionares diplomáticos

- Embajador Extraordinario y Plenipotenciario
- Enviado Extraordinario y Ministro Plenipotenciario
- Encargado de Negocios *ad hoc*
- Consejero
- Primer Secretario
- Segundo Secretario
- Tercer Secretario

-Agregado

#### Funcionarios consulares

- Cónsul General
- Cónsul de Primera
- Cónsul de Segunda
- Cónsul de Tercera
- Cónsul de Cuarta
- Vicecónsul
- Cónsul Honorario
- Vicecónsul Honorario

#### Visitadores

#### Empleados del servicio exterior

- Intérpretes
- Traductores
- Contadores
- Oficiales
- Escribientes del servicio exterior

#### Personal Auxiliar

- Agentes consulares
- Empleados auxiliares

De esta manera, la carrera administrativa iniciaba con el cargo de vicecónsul dentro de la Rama Consular, y acababa en el puesto de Consejero dentro de la Rama Diplomática; y de Cónsul de Primera en la otra Rama. Dentro de esta misma idea se estructuró un procedimiento de cambio de una función a las otras, pero no arbitrario, sino programado.

Para ciertos casos se conservó el examen, en tanto que en otros se aplicó el criterio de suficiencia académica y profesional, toda vez que se impuso la regla de un tiempo mínimo de desempeño en el puesto actual. Este sistema funcionaba establecía que quienes sirvieran durante un año ininterrumpidamente en los puestos de Jefe de los Departamentos de Asuntos Políticos, Asuntos Comerciales y de Protección, Jurídico y Abogado Consultor, podrían obtener el nombramiento de consejero o cónsul de primera, sin previo examen. Con tiempo igual de servicios, el resto de los Jefes de Departamento optarían por los cargos del Primeros Secretarios o Cónsules de Segunda, pero con la aprobación del examen; bajo el mismo criterio cronológico y sin examen, el Jefe del Departamento Administrativo podría ocupar el puesto de encargado de contabilidad en los consulados, también sin examen. Habiendo cubierto dos años de labores y mediante examen, los abogados especialistas, abogados, y jefes de oficina y sección, podrían ocupar los cargos de segundos secretarios y cónsules de tercera.

Con igual tiempo y presentando examen, los abogados y auxiliares del Departamento Jurídico, así como los jefes de Sección B, estarían en condiciones de fungir como terceros secretarios y cónsules de cuarta; los oficiales, escribientes, traductores y contadores del servicio exterior, con un año de servicio, eran elegibles como vicecónsules mediante examen; finalmente, los subsecretarios y oficiales mayores que por un lapso de seis meses se hubieran ejercitado en sus cargos, podrían optar por el puesto más elevado de la carrera administrativa del servicio exterior, Consejero, sin efectuar examen alguno. El primero tendría, al mismo tiempo, el rango de Ministro Consejero y el segundo la precedencia entre los de su clase en la misión en que fueran comisionados.

La citada reorganización introdujo una innovación en la clasificación horizontal de la carrera administrativa, dividiéndola en dos categorías: *funcionarios de*

*carrera y empleados de carrera*.<sup>8</sup> Los funcionarios de carrera eran los consejeros y los primeros, segundos y terceros secretarios dentro de la Rama Diplomática; y los cónsules de primera, segunda, tercera y cuarta, y los vicecónsules dentro de la Rama Consular. Por su parte, los empleados de carrera eran los intérpretes, traductores, contadores, oficiales y escribientes.

También fueron reclutados nuevos servidores para inspeccionar las oficinas y documentos de la Secretaría y se tomarían medidas urgentes que surtieran efectos positivos en el servicio. Se trataba de los visitantes del servicio exterior, facultados para proceder a reorganizar las oficinas consulares directamente y hacer lo mismo con las diplomáticas, previo acuerdo del Secretario de Relaciones Exteriores de quien dependían directamente.

Además del personal de carrera, también había personal de carácter honorario y comprendía las categorías de Cónsul y Vicecónsul, toda vez que el personal de carrera estaba facultado para nombrar servidores públicos auxiliares.

Los procedimientos de ingreso a la carrera administrativa exigían capacidad, permanencia y la presentación de certificados de estudios, y la aprobación de exámenes que constaban de pruebas escritas y orales rendidas ante un jurado designado por la SRE. Por cuanto a los conocimientos que se debían demostrar, éstos eran muy similares a los exigidos en las disposiciones de 1922 y 1923, y como ocurría entonces, también se podrían mostrar los certificados que los avalaran y prescindirse del examen, salvo los idiomas. Esta certificación estaba a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

---

<sup>8</sup> Es precisamente en esta época cuando se introduce la noción de empleados de carrera en la época moderna en la SRE, que bien bien podría interpretarse como uno de los primeros pasos para el establecimiento del Servicio Civil de Carrera en la Cancillería, independientemente del SEM. dichos esfuerzos quedaron suspendidos por muchos años.

El régimen promocional siguió fundado en el mérito, de modo que en caso de igualdad de circunstancias, se daba preferencia a la aptitud y eficiencia de mostrados en la práctica diplomática o consular, merced a la aprobación de los exámenes respectivos. Además se consideraban los antecedentes de rendimiento y finalmente la antigüedad. Asimismo, para los ascensos, se establecieron tiempos mínimos de desempeño, de modo que para la promoción de Vicecónsul a Tercer Secretario o a Cónsul de Cuarta, se requerían dos años de ejercicio del puesto actual; en tanto que eran tres años para hacerlo de Tercer Secretario o Cónsul de Cuarta, al puesto inmediatamente superior. Ese mismo tiempo era requerido para ser promovido de Primer Secretario o Cónsul de Segunda, al puesto superior.

La estabilidad y permanencia estaban garantizadas por un escrupuloso procedimiento de remoción de los miembros del Servicio Exterior, de la cual no gozaban los embajadores, ministros plenipotenciarios y cónsules generales, que eran nombrados y removidos libremente por el Presidente de la República. Cabe agregar que quienes hubieran ocupados estos cargos y antes hubieran sido funcionarios de carrera conservaban el derecho de pasar a disponibilidad. Con respecto a los servidores públicos de carrera, estaba sujetos a suspensión temporal o definitiva, pero por medio de un procedimiento perfectamente reglamentado que definía las faltas u omisiones que eran las causas, entre otras, la violación a los preceptos de la Ley del Servicio Exterior, que el funcionario fuera sujeto de proceso criminal, mostrara mala conducta o prácticas viciosas y se ausentara de sus labores o las abandonara y mostrara morosidad en su trabajo, además de hacer uso ilícito del cargo y de los recursos administrativos a su disposición. También era motivo de suspensión o despido la ineptitud comprobada del servidor público que se tratara.

Mientras tanto, la disponibilidad era un recurso de permanencia, una vez que se contaba con un tiempo mínimo de ejercicio laboral dentro del servicio, si bien no surtía efectos en beneficio del ascenso. Sin embargo, una vez transcurridos tres

años, los servidores públicos en disponibilidad eran automáticamente separados de la carrera. El retiro del funcionario también se estipuló en caso de cumplir 65 años de edad, salvo acuerdo especial del titular del Ejecutivo.

### **2.2.3 Reorganización del Servicio Exterior en 1967**

Ciertamente hasta la década de los sesenta en que el desarrollo del SEM se reorganizó nuevamente, aunque conservando el patrón básico establecido desde 1934, o sea, como una sola carrera administrativa, pero dividida en dos ramas: la diplomática y la consular. Anteriormente, el servicio había sido definido por su objeto y función, sin embargo, ahora se le conceptuaba además como una institución permanente a la que se le confiaba la salvaguardia de los intereses nacionales en el extranjero, y la representación de México ante los Estados nacionales y los organismos internacionales.<sup>9</sup>

Dicha reestructuración fue el resultado de los trabajos de la Comisión Revisora de la Ley del Servicio Exterior, integrada por hombres con experiencia en el ámbito de la diplomacia y los asuntos consulares.<sup>10</sup> La Comisión, que había sido creada en febrero de 1965, estuvo encabezada por Gabino Fraga —entonces Subsecretario de Relaciones Exteriores— e integrada por Daniel Cossío Villegas, Oscar Rabasa, Manuel J. Sierra, Jaime Torres Bodet, José Luis Siquieros, Carlos Peón del Valle y Antonio de Icaza.

Es de destacarse que el servicio exterior fue definido como un “órgano permanente de la Cancillería, a cuyo cargo estaba la custodia del interés nacional en el extranjero y el ejercicio de la representación del Estado mexicano

---

<sup>9</sup> “Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano”, Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1967. La expedición de esta Ley no fue acompañada, como era usual, de un nuevo Reglamento. El de 1934 siguió vigente hasta 1982.

<sup>10</sup> “Legislación del Servicio Exterior Mexicano”, “El Servicio Exterior Mexicano, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, 1967”, pp143-161.

ante otros Estados y organismos internacionales".<sup>11</sup> Esta función siguió encomendada a las misiones diplomáticas y consulares; las primeras continuaron denominándose *embajadas*, tratándose de representaciones diplomáticas ante Estados, en tanto que las consulares se clasificaron en consulados generales, consulados, agencias consulares y consulados honorarios. Las representaciones diplomáticas ante organismos internacionales fueron denominadas de una manera diversa a las embajadas.

De esa manera, el Servicio Exterior fue dividido en funcionarios diplomáticos y funcionarios consulares, ya sin el concepto de cuerpo o ramo, aunque se conservó la separación entre las categorías de funcionario y de empleado

Los funcionarios diplomáticos fueron clasificados de la siguiente manera:

- Embajador Extraordinario y Plenipotenciario
- Ministro Consejero
- Consejero
- Primer Secretario
- Segundo Secretario
- Tercer Secretario

Los funcionarios consulares quedaron de la siguiente forma

- Cónsul General
- Cónsul Consejero
- Cónsul de Primera
- Cónsul de Segunda
- Cónsul de Tercera

---

<sup>11</sup> Subsiste en la idea de "órgano" la confusión entre el servicio exterior y la Secretaría de Relaciones Exteriores, pues toca a ésta, y no al servicio, que es parte de la misma, administrar la política exterior y representar a México en el extranjero y ante organismos internacionales a través del servicio. Este ejerce una parte de tales objetos, no los objetos en sí mismos, como un todo.

-Cónsul de Cuarta

-Vicecónsul

Asimismo, por acuerdo presidencial, se estableció la posibilidad de la categoría de Cónsul Honorario. Mientras tanto, los empleados de las embajadas, consulados generales, consulados y agentes consulares, fueron organizados en las siguientes categorías: intérpretes, traductores, cancilleres y empleados auxiliares.

Conforme fue desapareciendo la noción de Cuerpo para identificar al servicio diplomático y al servicio consular, a favor de una concepción unitaria de la carrera administrativa del servicio exterior, se flexibilizaron los mecanismos de comisión de un servicio al otro con base en un sistema de equivalencias: Ministro Consejero-Cónsul Consejero; Consejero-Cónsul de Primera; Segundo Secretario-Cónsul de Segunda; Tercer Secretario-Cónsul de Tercera

Respecto a los agregados civiles, militares, navales y aéreos, que se habían incrementado en un importante número en las embajadas mexicanas, se asimilaron al servicio exterior en calidad de diplomáticos con una comisión específica.

Uno de los avances más significativos en esta época fue la creación de la Comisión del Servicio Exterior, a la cual se le confió la administración de la carrera administrativa desde el aspecto de los movimientos, ascensos, traslados, disponibilidad, retiro, medidas disciplinarias, licencias y vacaciones. De igual manera, se le facultó para vigilar que en las misiones diplomáticas, representaciones consulares y la propia Cancillería, se llevara a cabo la rotación continua de los miembros del servicio, con una periodicidad máxima de 5 años. Esa Comisión se integraba por uno de los Subsecretarios –presidente-, el Oficial Mayor y los Directores Generales de los Servicios Diplomático y Consular, el de

Administración, así como otros funcionarios para la atención de casos especiales.

El ingreso al servicio se estableció a través de las vacantes que correspondía a la Comisión detectar, las cuales se cubrían mediante concurso público general, en el que participaban como sinodales la UNAM y otras instituciones de enseñanza superior. La administración directa del proceso de selección estaba a cargo de la Comisión Consultiva de Ingreso encabezada por el Titular del Ramo, y los directores de las escuelas en donde se impartieran las licenciaturas de ciencias diplomáticas o relaciones internacionales. Salvo el Presidente de la Comisión, ningún miembro del servicio de la SRE podía intervenir en el proceso.

En igualdad de circunstancias, los graduados en las carreras mencionadas tendrían la preferencia. Una vez aprobado el examen, los interesados eran nombrados como Vicencónsules de manera provisional, hasta que pasado un año en que se ejercitaban en la Cancillería se les daba el nombramiento definitivo y su ingreso al Servicio Exterior en calidad de Terceros Secretarios o Cónsules de Cuarta.

Las promociones siguieron organizadas en base a un sistema cronológico. Por ejemplo, para un vicencónsul el tiempo límite era de un año y así sucesivamente con los otros rangos, debiendo permanecer dos o tres años en su categoría. El criterio de estabilidad continuó y se conservó el principio de disponibilidad.

Respecto a la protección social de los empleados de la Cancillería, es interesante subrayar que desde 1934 se había determinado que todo el personal de la SRE quedaron protegidos por los beneficios de la Ley General de Pensiones Civiles, independientemente de los derechos de las disposiciones especiales que eran vigentes para el SEM. En 1967 se refrendó este principio, bajo la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

#### 2.2.4 Reestructuración del SEM en 1982

A finales de 1981 y principios de 1982 se volvió a reformar el SEM.<sup>12</sup> Durante la administración del Presidente Miguel de la Madrid, se introdujeron nuevas disposiciones a la LOSEM, que estuvieron destinadas a consolidar la carrera administrativa desde el aspecto de la profesionalización y adecuar su organización a los requerimientos de la política exterior, por lo que se agregaron nuevas categorías y se redefinió el sistema de promociones. Asimismo, se volvió a la noción de cuerpo mediante el restablecimiento de las Ramas Diplomática y Consular, además de la notoria innovación que consistió en la formación de la Rama Administrativa, con lo que se añadió una rama más al SEM. Esta rama surge en respuesta a la necesidad manifestada tiempo atrás de profesionalizar el servicio de gestión interna y permear las relaciones de intercambio con los Cuerpos Diplomáticos y Consular, de modo que quienes desempeñaran cargos propiamente gerenciales pudieran ejercitar la diplomacia y los puestos consulares, y a la inversa.

En cuanto a las categorías, en la Rama Diplomática, la de Ministro Consejero cambió por la de Ministro, mientras que se agregó la de Agregado Diplomático, en lugar de la de Vicecónsul. Se crearon además 10 plazas de Embajador Eminente y cinco de Embajador Emérito, con el propósito de estimular y recompensar a los servidores en el exterior que se distinguieran en sus servicios. En la Rama Consular desapareció la categoría de Cónsul Consejero, y en su lugar se creó la de Vicecónsul, además de reincorporarse el cargo de Cónsul Honorario.

En la década de los ochenta, se introdujo una práctica generalizada en los servicios exteriores de varios países, en el sentido de acreditar la calidad del

---

<sup>12</sup> "Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano", del 30 de diciembre de 1981, y su Reglamento del 16 de julio de 1982. SRE, México, 1990.

Embajador o Cónsul General a quienes dentro de la carrera administrativa se desempeñaban como ministros o cónsules de primera.

Otra novedad importante en esta reforma fue el inicio de un programa de formación profesional-académico propio para la carrera administrativa del SEM, respaldada por la Secretaría, a cargo del entonces Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos –IMRED-.<sup>13</sup> Fue precisamente a dicho instituto que correspondía la preparación del examen de ingreso al SEM y la impartición de cursos especializados durante un período determinado, así como de idiomas útiles para el ejercicio las funciones diplomáticas y consulares, a aquellos aspirantes que hubieron aprobado el respectivo Concurso Público.

#### **2.2.5 Ley y Reglamento del SEM de 1994**

Pero los cambios a la normatividad que rige al SEM no se detuvieron y fue nuevamente durante la gestión del Presidente Carlos Salinas de Gortari, que a finales de 1993 se promulgó una nueva Ley del Servicio Exterior Mexicano, así como su respectivo Reglamento en 1994.

Es importante reconocer que en este nuevo ordenamiento fue suprimida la confusión existente entre la SRE y el SEM, toda vez que éste último ya no fue definido como órgano, sino como "el cuerpo permanente de funcionarios del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero y responsable de ejecutar la política exterior".<sup>14</sup> Así, se ratificó que el SEM depende del Poder Ejecutivo Federal, reconociéndose que es un elemento de la administración pública, cuya dirección y administración están a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

---

<sup>13</sup> Este Instituto albergó en otra época a la Aduana del Pulque de la Ciudad de México. Ha sufrido no solo cambios en su nombre, de Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos a Instituto Matías Romero, sino también en sus dimensiones, al cortarse su terreno cuando se construyó la avenida Paseo de la Reforma. Su creación data de 1974 como escuela profesional de servicio público especializada.

<sup>14</sup> El 16 de diciembre de 1993, fue promulgada una nueva Ley del Servicio Exterior Mexicano, publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1994. Su Reglamento fue promulgado el 7 de octubre de 1994 y publicado en el Diario Oficial el 11 de octubre de ese mismo año.

En contraste con la legislación de 1982, en esta última ley el SEM quedó integrado por personal de carrera, personal temporal y personal asimilado. El de carrera tiene un carácter permanente, contemplando a las Ramas Diplomático-Consular y Técnico-Administrativo. Como puede observarse, a partir de esta Ley se fusionaron en una sola Rama a los diplomáticos y cónsules, mientras que a la Rama Administrativa se le añadió un carácter técnico.

El servicio exterior acoge al personal temporal, designado por acuerdo del Presidente de la República, que desempeña funciones específicas ocupando una adscripción determinada y por un plazo definido. Al término de su comisión cesa automáticamente su labor. Por tanto, no forman parte del personal de carrera.

Una novedad es el llamado "personal asimilado", integrado por los funcionarios y agregados en misiones diplomáticas y representaciones consulares. Su nombramiento obedece a la iniciativa o entidad de la administración pública federal, distinta a la SRE u otra autoridad competente. Reciben su sueldo del presupuesto de la dependencia solicitante, aunque son acreditados con el rango que la Secretaría determine y su asimilación al SEM solo tiene efectos formales por el tiempo que dure su comisión.

Uno de los beneficios que se pueden citar de la reforma del Servicio Exterior de 1994, es cuando los miembros del personal de carrera sean designados para ocupar un puesto en la Secretaría, se les cubran las remuneraciones correspondientes, y gocen de los derechos y prestaciones que señala la Ley del ISSSTE, con lo que se patentiza su condición de servidor público.

Paralelamente, se garantizó el derecho a su cargo, pues la plaza en el Servicio Exterior queda reservada a nombre de su titular hasta el término de su comisión en la Secretaría. Durante el tiempo que preste sus servicios en dicha Secretaría

se preserva su lugar en el escalafón, acumulando la antigüedad que corresponde para los efectos de la Ley del SEM y es susceptible de ascenso.

Así también, un miembro de la Rama Diplomática-Consular puede, previa recomendación de la Comisión de Personal, solicitar al Secretario de Relaciones Exteriores la autorización para ser comisionado temporalmente en otra dependencia o entidad de la administración pública federal, estatal o municipal; o bien en instituciones de educación superior o en organismos internacionales. El único requisito indispensable es que sus actividades se realicen en interés de las relaciones internacionales del país. Los funcionarios que estén comisionados conservan sus derechos de antigüedad para efectos escalafonarios y pueden presentarse a los concursos de ascensos.

### **2.3 La última reforma a la Ley del SEM a principios del siglo XXI**

Con la perspectiva de armonizar las actividades internacionales del país frente a los retos del nuevo milenio, el ex-Secretario de Relaciones Exteriores, Jorge G. Castañeda, propuso varias reformas a la Ley del SEM, que tuvieron como resultado la promulgación de una nueva Ley del Servicio Exterior Mexicano el 22 de enero de 2002, y cuyo Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del mismo año.<sup>16</sup>

A manera ilustrativa, en la actualidad la rama diplomático-consular comprende los siguientes rangos:

- I. Embajador
- II. Ministro
- III. Consejero
- IV. Primer Secretario

---

<sup>16</sup> Para mayor información sobre la Ley del SEM vigente favor de consultar el ANEXO I incluido al final de este trabajo.

V. Segundo Secretario

VI. Tercer Secretario, y

VII. Agregado Diplomático

Mientras que la rama técnico-administrativa comprende los siguientes rangos:

I. Coordinador Administrativo

II. Agregado Administrativo "A"

III. Agregado Administrativo "B"

IV. Agregado Administrativo "C"

V. Técnico-Administrativo "A"

VI. Técnico-Administrativo "B"

VII. Técnico-Administrativo "C"

Entre las innovaciones introducidas a la actual legislación del Servicio Exterior se encuentran el llamado "*ingreso lateral*" al Servicio, la modificación del sistema de promociones o ascensos, con nuevas modalidades como "el examen de media carrera", y la evaluación quinquenal a los miembros del SEM.

El llamado "ingreso lateral" al SEM de carrera se refiere al ingreso del personal temporal o asimilado de la rama diplomático-consular y técnico-administrativa, así como los funcionarios de la Secretaría, que podrán ingresar al Servicio Exterior como personal de carrera de la rama diplomático-consular siempre que cumplan con los requisitos de ingreso previstos en las fracciones I, III, IV, V y VI del artículo 32 de la presente Ley y obtengan una evaluación favorable de su desempeño por parte de la

Comisión de Personal.<sup>16</sup> Asimismo, deberán cumplir los siguientes requisitos para ingresar a los siguientes rangos:

- Como Segundo Secretario: Se requerirá una antigüedad mínima de cuatro años, un máximo de edad de 37 años y cumplir con el contenido de las fracciones II, III, V y VI del artículo 28 de la Ley, relativo a etapas del concurso público. Asimismo, deberá participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Segundo Secretario y obtener una de las plazas sujetas a concurso;
- Como Primer Secretario: Se requerirá una antigüedad mínima de seis años, un máximo de edad de 39 años y cumplir con las fracciones II, III, V y VI del citado artículo 28. También, deberá participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Primer Secretario y obtener una de las plazas sujetas a concurso, y
- Como Consejero: Se requerirá una antigüedad mínima de ocho años, un máximo de edad de 41 años y satisfacer lo estipulado en el artículo 28. Deberá también participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Consejero y obtener una de las plazas sujetas a concurso.

Respecto a los exámenes de ascenso del personal de carrera a Segundo Secretario, Primer Secretario, Consejero y Ministro de la rama diplomático-consular, así como a Agregado-Administrativo "C", y Coordinador Administrativo en la rama técnico-administrativa, éstos serán acordados por el Secretario de Relaciones Exteriores, previa recomendación de la Comisión de Personal. Al efecto, dicha Comisión organizará concursos de ascenso que comprenderán los siguientes puntos:

- I. La evaluación del expediente de los aspirantes a ascenso en función de las siguientes prioridades:
  - a) Méritos y eficiencia demostrados en el desempeño de sus cargos y comisiones; y
  - b) Potencial de desarrollo y capacidad para asumir mayores responsabilidades;

---

<sup>16</sup> Artículo 34 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano del 22 de enero de 2002.

- c) La antigüedad en el rango y en el servicio, que será definitiva en igualdad de circunstancias, y
- II. Exámenes escritos y orales para determinar la capacidad de los aspirantes a ascenso.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley, podrá otorgarse puntuación adicional por obras o trabajos publicados, estudios realizados y títulos académicos obtenidos con posterioridad al último ascenso, siempre que sean relevantes para las relaciones internacionales de México.

Los resultados de los concursos serán dados a conocer al público y serán inapelables. Cabe señalar que no podrán presentarse a concurso de ascensos quienes se encuentren en disponibilidad. El Secretario acordará los demás ascensos del personal de carrera previa recomendación de la Comisión de Personal una vez que reciba de la Subcomisión de Evaluación, las evaluaciones de los expedientes personales u hoja de servicios según el caso. En la evaluación se tomarán en cuenta los méritos, la preparación académica y la antigüedad del personal.

También es importante destacar que por primera ocasión en la historia del SEM, se ha introducido un nuevo mecanismo de evaluación a la mitad de la carrera administrativa diplomática y consular, denominándosele "*examen de media carrera*". A continuación, describiremos en que consiste dicho examen, el cual debe ser presentado por los Primeros Secretarios.

El examen de media carrera es un requisito para permanecer en el Servicio Exterior y tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral y profesional de los miembros del Servicio Exterior con vistas a determinar su capacidad para asumir mayores responsabilidades, especialmente la de titular de representaciones de México. El Instituto Matías Romero (IMR) elaborará guías de estudio e impartirá cursos de capacitación para los participantes en el examen de media carrera. Dicho examen será diseñado por profesionales bajo criterios que proporcionará

el IMR y podrán ser presentados en tres ocasiones como máximo dentro de los siguientes términos:

- I. Por primera vez durante los tres primeros años de haber ascendido al rango de primer secretario;
- II. Por segunda ocasión antes de cumplir cinco años en el rango, en caso de no haberlo aprobado en la primera, y
- III. Por tercera ocasión, antes de cumplir seis años en el rango.

El resultado de los exámenes estará sujeto a revisión ante la Subcomisión de Evaluación dentro de los 3 días siguientes a la fecha en que se notifique al evaluado personalmente. La Subcomisión resolverá las solicitudes de revisión dentro de los quince días naturales siguientes a su recepción dando oportunidad al solicitante de expresar lo que a su derecho convenga en el proceso de revisión. Quien en la tercera ocasión no apruebe el examen causará baja inapelable del Servicio Exterior, y se le indemnizará en los términos que señalen la Ley del SEM y su Reglamento.<sup>17</sup>

La última y no menos relevante disposición incorporada en la Ley del SEM vigente es la llamada "*evaluación quinquenal*", que es requisito de permanencia en el Servicio Exterior, mediante el cual se busca verificar que los miembros del Servicio Exterior hayan cumplido cabalmente con las obligaciones que les imponen los artículos 41 y 42 de la presente Ley relativos al apego a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y a guardar discreción absoluta acerca de los asuntos que conozcan con motivo de su desempeño oficial, y que continúen satisfaciendo los requisitos contenidos en las fracciones I, III, IV y V del artículo 32, la Secretaría, por medio de la Comisión de Personal, hará, cada cinco años, una evaluación a todos sus miembros. La citada evaluación podrá merecer la calificación de satisfactoria o insatisfactoria.

---

<sup>17</sup> Fracción III del Artículo 39 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano del 22 de enero de 2002.

De acuerdo con el artículo 40 BIS de la Ley del SEM, la evaluación quinquenal consiste de:

- I. Una revisión completa de la información que sobre el miembro del Servicio Exterior obre en la Secretaría, que incluirá particularmente, la consideración de los logros documentados que se hayan alcanzado, así como de las faltas cometidas o irregularidades detectadas durante los últimos cuatro años o durante el tiempo de pertenencia al Servicio Exterior si este es menor a cuatro años, y
- II. En su caso, una investigación de las razones por las cuales el miembro del Servicio Exterior no ha ascendido desde su ingreso a la categoría inmediata superior dentro de los plazos máximos que se señalan a continuación:
  - a) Ascenso a segundo secretario en un período de seis años,
  - b) Ascenso a primer secretario en un período de nueve años,
  - c) Ascenso a la categoría de Consejero en un período de doce años, y
  - d) Ascenso a la categoría de Ministro en un período de quince años.

Estas nuevas modalidades incorporadas a la Ley del Servicio Exterior Mexicano vigente, son precisamente las que han provocado debates y análisis no solamente de los propios diplomáticos, sino de legisladores de varios partidos políticos, quienes han presentado nuevas iniciativas para enmendarlas. Dada su trascendencia para nuestro trabajo, éstas serán abordadas en un capítulo posterior.

### 3. DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN MEXICO

#### 3.1 Evolución del Servicio civil de Carrera en otros países

Para comprender de una mejor manera la evolución del servicio civil de carrera en nuestro país, es preciso referirnos a las experiencias registradas en otros países. Los pioneros en desarrollar los primeros servicios civiles de carrera en el mundo fueron Inglaterra, Francia y los Estados Unidos de América. A continuación abordaremos los pormenores en cada una de estas naciones.

Inglaterra– Fue el primer país, que desarrolló un programa sistemático de Servicio Civil de Carrera. Hacia mediados del siglo XIX, en 1853, se inicia el proyecto, con las reformas de Mac Aulay, para ingresar en el "Indian Service", consistente en la realización de exámenes de carácter universitario. En 1855 se dió el primer paso al crear la Comisión del Servicio Civil, con el fin de supervisar los exámenes de ingreso establecidos por los Departamentos para ciertos empleos, así como efectuar los procesos de reclutamiento de funcionarios. La comisión estaba integrada originalmente por tres miembros, incrementándose, posteriormente a cinco y era controlada directamente por la Tesorería bajo la autoridad de la Corona. La administración del Servicio Civil se desarrolló a través de tres autoridades: el Ministerio del Departamento, la Tesorería y la Comisión del Servicio Civil.

En 1886, la Comisión Ridley presentó un informe que sirvió de base para la organización del Servicio Civil, que permaneció casi sin cambios hasta la Segunda Guerra Mundial. No obstante, en 1929 la Comisión Tomlin, estableció que la base del Servicio Civil, se integraba de tres clases: la Clerical, la Ejecutiva y la Administrativa, cada una dividida en categorías.

La Clerical o también llamada de empleados auxiliares era el grupo de trabajadores del gobierno que realizaba actividades rutinarias como los archivos, los registros, el llenado de formatos, la atención de preguntas del público, etc.

La Ejecutiva, se encargaba de la organización y el control de los departamentos era mediadora entre la clase Clerical y la Administrativa, puesto que realizaba funciones de supervisión y organización del trabajo de los empleados auxiliares.

La Administrativa, realizaba funciones directivas de la Administración Pública Inglesa. El control del Servicio Civil se lleva a cabo de manera tripartita por el Parlamento, la tesorería y los sindicatos.

El sistema de elección de personal inglés tiende a incorporar a la administración a los que reúnen cualidades personales superiores y una cultura general amplia. Esta preferencia se fundamenta en que la especialización puede adquirirse en forma posterior mediante la práctica en el puesto y cursos especiales. Los métodos de selección se basan en tres principios fundamentales: ausencia de favoritismos e influencias de partidos políticos; selección basada principalmente en las cualidades humanas y los conocimientos generales de los candidatos y la unidad del órgano de selección, cuyos poderes eran cuasi judiciales.

Considerando las características del sistema civil británico podría afirmarse que su importancia estriba en las evaluaciones continuas a que se ha sometido. En ese sentido, la práctica de revisiones periódicas han tendido a buscar su perfeccionamiento. Las revisiones del Servicio Civil Inglés, se intensificaron a partir de 1960, al crearse un comité para efectuar su estudio y evaluación, cuyo resultado fue el Informe Fulton. En dicho Informe se estableció una severa crítica al sistema de clases existente dentro de la Administración Pública, señalando que ya no era válida, puesto que el trabajo de la Administración no era posible que se dividiera en dos categorías simples, la del trabajo intelectual y la rutinaria.

En el contexto del establecimiento de las bases del servicio británico civil de carrera, resulta interesante también comentar el caso de los llamados "Comisionados del Servicio Civil", cuyo desarrollo histórico se inició en el movimiento de reforma del siglo XIX, que criticó al entonces vigente sistema de

patronaje, de compras y favores, bajo el cual ya bien el Ministro del Departamento o el Secretario Patrono del Tesoro nominaban candidatos para nombrarlos en puestos en el Servicio Civil.

En el Informe Northcote-Trevelyan de 1854 sobre la organización del Servicio Civil permanente identificó al patronaje como una de las principales razones de la ineficiencia endémica del Servicio y de descrédito público. Se recomendaba un examen competitivo abierto para probar los méritos de los participantes. En 1855, fueron designados los primeros Comisionados del Servicio Civil para realizar los exámenes y aprobar los nombramientos de aquellos que hubieran calificado

Los Comisionados establecieron una oficina –la Comisión del Servicio Civil– y reclutaron al personal necesario. De 1870 a 1920 se observó una ampliación de los poderes de los Comisionados para cubrir virtualmente todos los nombramientos. Hasta el período de la Guerra de 1939 a 1945, la selección consistía principalmente en exámenes escritos. Posteriormente, fueron introducidas las entrevistas para aquellos que tuvieran calificaciones académicas apropiadas, exámenes psicométricos, además de ser establecidos centros de asesoría para complementar o sustituir los exámenes tradicionales. La Comisión del Servicio Civil retuvo su existencia independiente como una dependencia gubernamental hasta 1968 cuando, por recomendación del Informe del Comité Fulton sobre el Servicio Civil, surgió la división de la administración de personal de la Tesorería para formar el Departamento del Servicio Civil.

En 1982, la Orden de Consejo del Servicio Civil fue cambiada con objeto de dividir la responsabilidad de seleccionar, por un lado, entre los Comisionados del Servicio Civil y los Ministros, por el otro. Los Comisionados retuvieron la responsabilidad para la selección del personal de niveles medio y expertos, aproximadamente 15% del Servicio Civil. A nombre de sus Ministros, los Departamentos asumieron total responsabilidad para seleccionar a los niveles

bajos "junior", que constituyen la mayor parte de los reclutados, sujetos a la regulación central del Ministro del Servicio Civil en apoyo a la política de selección de méritos en base a una competencia abierta y justa.

En 1991 se adoptaron dos nuevas Ordenes de Consejo (una para el Servicio Civil Interno y otra para el Servicio Diplomático con sus respectivas disposiciones). Estas extendieron a los departamentos y agencias el área de responsabilidad a cerca del 95% del reclutamiento del Servicio, sujeto a la observancia de las reglas del Ministro en cuestión sobre la selección hecha a recomendación de los Comisionados. Al mismo tiempo, la Comisión del Servicio Civil fue sustituida por dos instituciones:

1) Una oficina de los Comisionados del Servicio Civil para apoyar a los Comisionados, la cual para propósitos de recursos forma ahora parte de la Oficina del Gabinete; y 2) Los Servicios de Reclutamiento y Asesoría (RAS), una agencia independiente de los Comisionados establecida bajo la iniciativa "Sigüientes Pasos" para brindar servicios de reclutamiento, consultoría y otros relativos a los departamentos y agencias y otras instituciones del sector público sobre una base de pago total. La RAS se convirtió en una organización del sector privado bajo el Grupo Capita el 1o. de octubre de 1996.

En 1995, las Ordenes de Consejo de 1991 fueron enmendadas para devolver solamente a los Comisionados la responsabilidad de interpretar el principio de selección sobre los méritos de acuerdo con una base de competencia abierta y justa para el reclutamiento de todo el Servicio Civil. Los Comisionados retuvieron la responsabilidad directa de aprobar los nombramientos de reclutas solamente de los puestos para los más experimentados, pero se hizo la provisión para ellos de auditar los sistemas de reclutamiento de los Departamentos y agencias, a fin de cumplir con su Código de Reclutamiento.

Desde 1996 a los Comisionados se le dio el nuevo papel de escuchar y determinar las apelaciones en casos de quejas sobre propiedad y conciencia sometidos por los servidores civiles bajo el Código del Servicio Civil que no pueden resolverse a través de procedimientos internos y reportar respecto aquellas apelaciones que les presenten.<sup>1</sup>

Francia- El Servicio Civil francés poseía características similares al de Inglaterra. Sin embargo en 1945, sufrió un profundo cambio, con las reformas de los cuerpos de administradores civiles, la centralización de las tareas de reclutamiento y las modificaciones a la clasificación de grados. Fue creado un estatuto general que rige a funcionarios del Estado.

El Servicio Civil francés cuenta con un director, que depende del Secretario General del Gobierno. Con tal propósito, crearon la Escuela Nacional de Administración (ENA) y la Dirección de Función Pública. A la primera le compete preparar a los empleados públicos que ingresan a la clase administrativa.

El reclutamiento se basa en la presentación de exámenes, los cuales dan especial importancia a la personalidad del individuo, así como las habilidades que posean. En el caso de los cuerpos técnicos los exámenes utilizados están encaminados a probar aspectos como la inteligencia y sus habilidades.

Una de las características del Servicio Civil francés, es la movilidad de los funcionarios públicos reclutados. El sistema de Servicio Civil de Carrera en Francia, está basado en torno a la idea de profesionalización de la labor pública. Los individuos que eligen el servicio público se comprometen a respetar reglas generales de naturaleza impersonal, que buscan garantizar su igualdad y protegerlos de decisiones arbitrarias de índole partidista.

---

<sup>1</sup> Los Comisionados del Servicio Civil en Gran Bretaña contribuyen al desarrollo efectivo e imparcial del Servicio Civil. Son nombrados directamente por la Corona, no son servidores civiles y no dependen de los Ministros; presentan anualmente sus informes a la Reina, los cuales son publicados.

Estados Unidos de América - El Servicio Civil de Carrera estadounidense es un sistema de méritos, cuyo objetivo primario es promover nombramientos sobre la base de la capacidad probada y asegurarle al personal nombrado, seguridad razonable para un mejor desempeño de sus labores y obligaciones.

El primer intento por establecer un sistema de Servicio Civil en Estados Unidos se remonta a 1883, a través del Acta del Servicio Civil como parte de la ley Pendleton, en la cual se estableció que el acceso a ciertas posiciones dentro de la Administración Pública sería solamente sobre la base de la competencia y exámenes abiertos que probaran la habilidad del sustentante para el puesto. Se estableció una comisión de Servicio Civil bipartita para administrar los exámenes, la selección y la evaluación de los aplicantes.

Entre algunas de las características del Servicio Civil estadounidense destacan las siguientes:

- Se procura mantener una alta eficiencia en el personal.
- Neutralidad política en el desempeño de las actividades gubernamentales.
- Jerarquía basada en la subordinación.
- Lealtad al sistema americano de gobierno.
- No se tiene derecho a huelga. (Similar al caso de los empleados mexicanos al servicio del Estado).

El sistema estadounidense tiende a incorporar a la administración a quienes reúnen cualidades superiores y especializados en alto grado, de acuerdo al puesto de nombramiento. La Comisión del Servicio Civil estadounidense, posee entre sus funciones más importantes las siguientes:

- a) Proveer lo necesario para los exámenes que prueben la idoneidad de los solicitantes en el servicio competitivo y establecer las calificaciones tipo para la promoción y transferencia de los empleados federales.
- b) Atender los requerimientos de las agencias federales proporcionando al personal disponible mejor calificado para cubrir los puestos de esas agencias.
- c) Realizar estudios permanentes de la administración del programa de seguridad de los empleados, con objeto de determinar deficiencias o fallas que puedan rehabilitar la seguridad nacional.
- d) Revisar y aprobar los planes de las agencias, sobre medición de la eficiencia de los empleados.
- e) Administrar las disposiciones estatutarias y regulaciones del Servicio Civil.
- f) Dirigir la administración de personal federal estimulando y recomendando mejoras a las leyes, reglas, políticas y métodos de personal.

A la luz de los casos anteriores, podemos observar que en dichos países se han realizado serios y consistentes esfuerzos por formar personal público capacitado, que haga frente a las exigencias sociales cada vez más crecientes a sus respectivas administraciones públicas.

Cabe destacar que en la década de los noventa algunas naciones latinoamericanas empezaron a desarrollar sus propios servicios civil de carrera.<sup>2</sup> Coincidió con algunos estudiosos cuando afirman que no es casual que aquellos países que cuentan ya con administraciones públicas profesionalizadas, tengan

---

<sup>2</sup> El gobierno de Costa Rica, ha realizado esfuerzos por crear un aparato administrativo especializado. Cuenta con una Dirección General de Servicio Civil, su titular es nombrado por el Presidente de la República, previo concurso por oposición, el cual es responsable sólo ante el Poder Ejecutivo, de las funciones administrativas que le competen.

De esta manera, el Servicio Civil de Carrera costarricense se caracteriza por poseer movilidad para ascender a las posiciones superiores de servidores públicos, la remuneración está en función directa de la actividad y antigüedad del empleado; la selección se realiza a través de exámenes para evaluar capacidades y habilidades.

un nivel de desarrollo nacional y bienestar social mucho más elevado que las que carecen de ellos.

### **3.2 Desarrollo del Servicio Civil de Carrera en México**

La Constitución Política de 1917, sentó las bases para la formación de un Estado diferente, sustentado en una revolución popular. El artículo 123 constitucional, reconoció la existencia de clases antagónicas, proponiendo la vía institucional como medio para resolver dichos conflictos. Sin embargo, las condiciones legales y laborales de los empleados públicos fue de total abandono. En la Constitución no se establecía diferencia alguna entre los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores del sector privado.

Con el propósito de atender las demandas cada vez más crecientes de los empleados del gobierno, en 1925, se expidió la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, que constituyó el primer intento de protección dirigido específicamente a los servidores públicos, de la cual se derivó la creación de la Dirección de Pensiones Civiles.

Por primera vez se logró regular la relación entre los servidores públicos y el Estado, limitando el derecho presidencial de nombrar y remover libremente a sus empleados. Asimismo, se establecieron procedimientos para integrar al personal, por selección de acuerdo con las aptitudes y los méritos. Sin embargo, su vigencia fue limitada y no logró impulsarse la expedición de la Ley de Servicio Civil correspondiente.

Durante la gestión del Presidente Lázaro Cárdenas fue cuando se adoptaron nuevas medidas para regular la relación entre los servidores públicos y el Estado. Una de esas medidas fue la adopción del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

En el régimen del Presidente Adolfo López Mateos, en octubre de 1960, mediante una reforma constitucional se modificó el artículo 123, al crearse el Apartado "B", dedicado a regir las relaciones individuales de trabajo, que conciernen al personal del servicio público. A partir de esta reforma, se promulgó en 1963, la norma reglamentaria del Apartado "B", con la aprobación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la cual, sólo se encuentran sujetos los trabajadores de base.

Con esa Ley, se garantizó, entre otros aspectos, la jornada máxima de trabajo, el respeto a los salarios mínimos, el ascenso escalafonario de los trabajadores y la obligación del Estado de crear escuelas de Administración Pública para la capacitación de los servidores públicos, el derecho a la asociación colectiva para la defensa de sus intereses comunes y la inamovilidad en el empleo.

Durante el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, se creó en 1965, la Comisión de la Administración Pública, dentro de la Secretaría de la Presidencia, con el propósito de formular una estrategia global, para mejorar la eficiencia en el funcionamiento del Sector Público. En el informe de esa Comisión, el cual fue elaborado por el Comité Consultivo de Unidades de Administración de Personal, se estableció la necesidad de depurar y actualizar el sistema de la administración de personal público; establecer una política general de personal y; considerar a la administración de personal como un proceso integral. Lo anterior correspondía a la situación originada por:

- Falta de uniformidad estructural y jerárquica en las unidades responsables de la administración de personal.
- Diversidad de criterios en las Condiciones Generales de Trabajo.
- Catálogo de puestos inoperantes.
- Sistemas de escalafón anticuados.

Los estudios, análisis y recomendaciones efectuadas por la Comisión de la Administración Pública, fueron las bases, para el Programa de Reforma Administrativa 1971-1976, cuyo propósito fue lograr la reorganización de los empleados públicos. En el ámbito de los recursos humanos de la Administración Pública, la Reforma Administrativa planteó, el establecimiento de un sistema de administración y desarrollo del personal público federal, salvaguardando los derechos laborales y lograr al mismo tiempo un desempeño honesto y eficiente del trabajo.

Se reestructuró la Comisión de Recursos Humanos, con base en la Ley Orgánica, formándose la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, dentro de este marco de reforma, se formuló el programa General para Mejorar la Administración y Desarrollo de Personal al Servicio del Estado, cuyo objetivo fue, modificar los procedimientos de selección, promoción, remuneración y capacitación del personal.

En 1982 se sustituyó el Catálogo de Empleos de la Federación, por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, además de establecerse nuevos tabuladores de sueldos que intentaron vincular las funciones desempeñadas por los trabajadores con las remuneraciones recibidas.

En la época moderna, fue en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1983-1988 del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, donde se consideró al Servicio Civil de Carrera, como la estrategia fundamental para lograr modernizar los sistemas de administración del personal público.

En el Plan se afirmó que se "promoverán mayores grados de responsabilidad, diligencia y rendimiento; se continuará el esfuerzo ya iniciado de simplificación de la estructura y organización administrativa del sector público. Se fomentará la vocación de servicio del personal federal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad en el funcionamiento de la burocracia; se

promoverá la capacitación permanente del personal federal, creando así condiciones para la carrera administrativa, asimismo, se coadyuvará a capacitar al personal estatal y municipal".

### **3.2.1 Establecimiento de la Dirección General del Servicio Civil de Carrera**

Con el fin de materializar estos objetivos, se creó la Dirección General del Servicio Civil en enero de 1983 y el primero de marzo de ese mismo año, por acuerdo presidencial se fusionó con la Unidad de Modernización de la Administración Pública Federal, para dar origen a la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal, que tenía en materia de Servicio Civil las siguientes funciones y responsabilidades:

- 1) Diseñar, coordinar supervisar y evaluar el sistema del Servicio Civil de Carrera del personal del Poder Ejecutivo Federal, así como implantar, analizar e integrar la información básica necesaria.
- 2) Proponer normas en materia de catálogos de puesto, tabuladores de sueldo, sistema escalafonario y en general, sobre administración y desarrollo de personal federal, así como operar el sistema de información.
- 3) Fijar las políticas generales para el establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo, diseñar procedimientos para la integración, la reubicación y la reasignación del personal de la Administración Pública Federal.
- 4) Establecer políticas y lineamientos sobre las estructuras ocupacionales de las dependencias, así como racionalizar el aprovechamiento y magnitud de la fuerza de trabajo de la Administración Pública Federal y,
- 5) Registrar las estructuras ocupacionales de los puestos correspondientes de la Administración Pública Federal, y sancionar las modificaciones de las mismas.

También en 1983, se creó la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, mediante acuerdo del 29 de junio, y en el cual se señaló que tal Comisión, era el

instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal.

En 1985, desapareció la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública, como medida de racionalización administrativa pero permaneció la Dirección General de Servicio Civil que contaba con cinco áreas básicas: a) Normatividad y evaluación; b) Organización del gobierno federal; c) Análisis y registro de estructuras salariales y ocupacionales; d) Informática y documentación y, e) Integración y control.

En el sexenio 1988-1994, el Plan Nacional de Desarrollo planteó la modernización del ejercicio de la autoridad a través del fortalecimiento de la división de poderes, de la responsabilidad en la actuación pública. Sin embargo, en el mencionado PND no se hace mención alguna para avanzar en la profesionalización del personal público.<sup>3</sup>

Las acciones realizadas, por la Dirección del Servicio Civil, en ese período se encontraron fundamentalmente abocadas a la capacitación, a emitir y difundir la normatividad para el desarrollo de esquemas de evaluación del desempeño y a promover el otorgamiento de estímulos y recompensas a los servidores públicos.

En 1992, la Dirección del Servicio Civil, se transformó en la Unidad Administrativa del Servicio Civil, conformada orgánicamente por un Director General. Durante el Gobierno del Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) se propuso el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, en donde se establecieron en el ámbito de los recursos humanos del sector público las siguientes consideraciones: "La profesionalización del servicio público permitirá

---

<sup>3</sup> Si bien el Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994 no hizo referencia al servicio civil, sí incluyó una llamada en contra de la corrupción al establecer que "El Ejecutivo Federal selecciona a sus colaboradores para desempeñar las funciones que el pueblo le ha encomendado. Se exigirá de ellos el cumplimiento escrupuloso de sus responsabilidades, claridad y transparencia en sus acciones. Se atenderán las denuncias y las sugerencias de los ciudadanos. Se castigará el incumplimiento con todo el peso de la ley y se combatirá a fondo la corrupción".

dar continuidad a muchos programas de trabajo. Es necesario avanzar en la conformación de un servicio profesional de carrera que garantice, que en la transición por el relevo en la titularidad de los poderes se aprovechará la experiencia y los conocimientos del personal y que no se interrumpa el funcionamiento administrativo. Un servicio profesional de carrera deberá establecer, además, un código claro de ética del servidor público y promover esquemas de remuneración, promoción e incentivos basados en el mérito y la capacidad profesional".<sup>4</sup>

Con base en estas consideraciones, se expidió el ampliamente conocido "*Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000*", en el cual se destacó al recurso humano, como objetivo fundamental de la transformación y el mejoramiento del sector público. En dicho programa, se asumió que aún persistían factores negativos en las condiciones laborales de los empleados estatales. Asimismo, se reconoce que las medidas adoptadas para establecer el Servicio Civil, han sido insuficientes para incidir en una mejoría amplia de los resultados de la gestión gubernamental.

Con el tiempo se crearon diferencias entre los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales y los que no lo estaban, las cuales impedían el desarrollo del conjunto. A los primeros, prácticamente se les garantizaba la permanencia laboral, pero al mismo tiempo veían fuertemente restringido su ascenso en la escala organizativa y salarial. En contraste, los segundos, que componían básicamente los grupos de mando de las instituciones, si bien gozaban de mejores niveles de ingreso, carecían de esquemas de desarrollo y

---

<sup>4</sup> El Programa de Modernización 1996-2000, tuvo como objetivo contar con un servicio profesional de carrera en la administración pública que garantizara la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos, que contribuya a que en los relevos en la titularidad de las dependencias y entidades se aproveche la experiencia y los conocimientos del personal y se de continuidad al funcionamiento administrativo. Asimismo, se propuso impulsar en el servidor público una nueva cultura que favorezca los valores éticos y de honestidad, eficiencia y dignidad en la prestación del servicio público, y fortalezca los principios de probidad y de responsabilidad.

En el citado Programa, la Secretaría de Hacienda, en el ámbito de sus atribuciones, se había comprometido a elaborar a más tardar en 1997, los proyectos de ordenamiento legislativos para impulsar el servicio civil.

crecimiento en el empleo y de una indemnización al perderlo, lo cual incidía negativamente en su actuación.

Un factor adverso adicional, lo constituye el hecho de que la capacitación no es sistemática, ni se programa por procesos o unidades integrales, y tampoco es acumulativa y personal, por lo que es frecuente organizar cursos y aplicarlos sin relación directa con la función determinada que se realiza, o se desaprovecha en tanto que no existe un método de evaluación subsecuente de los conocimientos y habilidades que se requieren en el desempeño de los puestos específicos.

A pesar de existir un código de conducta implícito en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en el orden preventivo, el sistema actual presenta deficiencias que no han erradicado las conductas irregulares o la corrupción. Asimismo, se ha omitido profundizar en el estudio sistemático de las declaraciones patrimoniales correspondientes a servidores públicos que laboran en áreas administrativas en las que, en razón de las funciones que desarrollan, pueda existir mayor proclividad a la corrupción.

En el apartado III. 4 del Programa de Modernización 1996-2000 dedicado a la "*Dignificación, profesionalización y ética del servidor público*" se estableció que en consideración a la importancia del recurso humano dentro del proceso de mejoramiento administrativo y la lucha anticorrupción, es necesario impulsar una cultura de servicio que tenga como principio la superación y el reconocimiento del individuo. El Programa buscaba impulsar las acciones para el mejoramiento y bienestar de los recursos humanos federales; aunque, por otra parte, existía la previsión, los mecanismos y la voluntad de proceder con la mayor energía para sancionar las conductas indebidas, que en defensa de la sociedad y de la propia imagen del servicio público haya necesidad de aplicar.

El Programa de Modernización Administrativa perseguía los siguientes objetivos:

- Contar con un servicio profesional de carrera en la administración pública que garantice la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos, que contribuya a que en los relevos en la titularidad de las dependencias y entidades se aproveche la experiencia y los conocimientos del personal y se dé continuidad al funcionamiento administrativo.
- Impulsar en el servidor público una nueva cultura que favorezca los valores éticos y de honestidad, eficiencia y dignidad en la prestación del servicio público, y fortalezca los principios de probidad y de responsabilidad.

Profesionalizar el servicio público tiene una prioridad esencial, ya que no puede concebirse el desarrollo administrativo sin el desarrollo, a su vez, de quienes lo llevan a cabo. Esta profesionalización debe contemplar tanto los procesos sustantivos específicos de cada dependencia y entidad tanto de tipo administrativo, de regulación o control, comunes en todo el ámbito gubernamental. Necesariamente debe ser integral, para efectos de su aplicación, con acciones al inicio, durante el desarrollo y a la conclusión de la carrera en el servicio público.

### **3.2.2 Establecimiento del Servicio Civil en otras Dependencias de la Administración Pública**

Para efectos de esta memoria de desempeño profesional, a continuación se abordan solamente los casos de dos importantes instituciones que empezaron a instrumentar en México su servicio civil de carrera en los últimos años, el Instituto Federal Electoral (IFE) y la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (CMHALDF).

El Instituto Federal Electoral (IFE), con el fin de promover y asegurar la profesionalización de sus miembros, cuenta con un cuerpo de funcionarios integrados en un Servicio Profesional Electoral.

De acuerdo con el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), es la encargada de cumplir y hacer cumplir las normas del Servicio. Para tal efecto, lleva a cabo los procesos de incorporación, formación, evaluación, promoción y, en su caso, sanción de los miembros del Servicio.

El Servicio Profesional Electoral está regulado por un Estatuto, cuyo propósito es establecer normas claras y justas para el eficaz funcionamiento del Servicio. Ese Estatuto establece mecanismos transparentes para seleccionar a los mejores elementos para ingresar al Servicio. Incluye también instrumentos de formación y desarrollo profesional para todos los funcionarios, los cuales aseguran que cada uno de los servidores del Instituto esté permanentemente capacitado y actualizado para desempeñar sus tareas.

Asimismo, en el Estatuto se regula la forma en que se evalúa a los miembros del Servicio Profesional Electoral, para poder asegurar que, en todo momento, estén desempeñando su labor con profesionalismo y con estricto apego a los principios que rigen al IFE.

Desde luego, existen los mecanismos necesarios para que, con base en el mérito y en los buenos resultados de las evaluaciones, los funcionarios puedan obtener promociones e incentivos, como una forma de reconocimiento del Instituto hacia el trabajo de su personal.

Por último, el Estatuto establece criterios claros y procedimientos justos para imponer sanciones cuando llegue a ser necesario, asegurando otorgar siempre la certeza jurídica y las garantías de audiencia y legalidad a los presuntos responsables.

El Estatuto cuenta con un libro segundo, que regula al personal administrativo, a los trabajadores auxiliares y las condiciones generales de trabajo para todo el personal del Instituto.

Para asegurar el efectivo funcionamiento de cada uno de los procesos del Servicio, la estructura de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral se diseñó en función de dichos procesos. Así, la DESPE está integrada por dos direcciones y seis subdirecciones, cinco de ellas encargadas, cada una, de un proceso: incorporación, formación, evaluación, promoción y sanción, y una sexta encargada de las políticas, programas y difusión, así como del seguimiento de los procesos sustantivos del Servicio. Con ello, cada proceso tiene un responsable directo con un apoyo departamental en concordancia con las dimensiones de los sistemas desarrollados para cumplir dichos procesos.

El trabajo de la DESPE se ha enfocado siempre a asegurar el cabal cumplimiento de las normas legales y estatutarias y su objetivo es la consolidación del Servicio Profesional Electoral como un cuerpo de funcionarios capaces, profesionales e imparciales, que lleven a cabo con eficacia y legalidad cada una de las tareas encomendadas al IFE.

Otra institución que ha instrumentado un servicio civil de carrera es la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (CMHALDF). Bajo su actual marco jurídico, programático y operacional, contempla como una prioridad propiciar y garantizar la profesionalización y desarrollo de todos y cada uno de los servidores que laboran en ella y que mediante la ejecución de sus respectivas funciones y responsabilidades contribuyen a la consecución de los objetivos y metas fijados a ese órgano de fiscalización.

Para la CMHALDF, el Servicio Civil de Carrera es concebido como la técnica administrativa que persigue alcanzar un alto nivel de profesionalización y desarrollo de todos y cada uno de sus servidores públicos, que tiene como

principio la superación y el reconocimiento del personal, a fin de que el servidor público comprenda que la capacidad, honestidad, dedicación y eficiencia son cualidades indispensables para alcanzar su desarrollo profesional en la institución.

El servicio civil de carrera, está orientado a promover la profesionalización y permanencia del personal y a fortalecer en éste los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia, eficiencia y sobre todo de equidad; para ello se vale, entre otros medios, del mejoramiento de sus condiciones laborales, la capacitación y el reconocimiento de sus aptitudes.

En cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 27 del Reglamento Interior, el Órgano Superior de Dirección acordó el 23 de junio de 1999, instalar formalmente el servicio civil de carrera; el 9 de diciembre de 1999 acordó la creación del Comité respectivo y en enero del 2000 se emitió y aprobó su manual de operación y funcionamiento.

Entre las principales acciones emprendidas y concretadas por el Comité de Servicio Civil de Carrera para reconocer y estimular el trabajo de los servidores públicos de la CMHALDF, destacan:

- Lineamientos Generales de carácter temporal para la promoción y contratación de personal.
- Establecimiento de un tabulador diferenciado que considere niveles mínimo, medio y máximo en cada puesto.

Existen otras dependencias en México, además del propio Servicio Exterior Mexicano (SEM), como el Servicio Fiscal de Carrera (SAT), el Servicio de Especialistas en Hidráulica (CONAGUA), el Sistema Integral de Profesionalización (INEGI), el Servicio Profesional Agrario (Procuraduría Agraria), la Carrera Magisterial (SEP), los sistemas de carrera del Ministerio Público y los agentes judiciales de la Procuraduría General de Justicia del DF

(PGJDF) y la Procuraduría General de la República (PGR), la Carrera Judicial (Poder Judicial Federal) y la H. Cámara de Senadores <sup>5</sup>, que cuentan ya con sus respectivos servicios civiles de carrera.

También en algunos Estados de la República Mexicana se han establecido ya organismos electorales con sus respectivos servicios electorales de carrera. Además existen unos cuantos "servicios civiles informales" –Secretaría de Hacienda y Banco de México–, mismos que representaban a finales de los noventa un poco más de veinte servicios civiles, producto de esfuerzos aislados y discusiones más bien dispersas. Incluso, varios Estados de la República, desde hace varios años empezaron a tratar de desarrollar sus propios sistemas de servicio civil de carrera, que les permitiera la profesionalización de su personal desde el momento de su ingreso, capacitación y desempeño, con base en la comprobación de sus aptitudes y méritos demostrados por los agentes y/o funcionarios en el cumplimiento de sus deberes y funciones.

En este contexto, es de reconocer que diversas instituciones públicas con sede en la capital de la República, han empezado a centrar más su atención en los beneficios que traerá la instrumentación del servicio civil de carrera, a raíz de la publicación en junio de 2000 de la "Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal".<sup>6</sup> Con la adopción de dicha legislación parece haberse dado un importante paso en el camino de la necesaria profesionalización de nuestros funcionarios públicos.

---

<sup>5</sup> Para mayor información sobre el servicio civil de carrera en el Senado, favor de revisar el "Estatuto del Servicio Civil de Carrera del Senado de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de noviembre de 2002.

<sup>6</sup> Para el tema del servicio civil de carrera en el Distrito Federal, se sugiere consultar el artículo "El servicio civil de carrera en el Distrito Federal", Mauricio I. Dussauge Laguna publicado en la Revista "Asamblea" (Órgano de difusión de la Asamblea Legislativa del D.F.) número 3, Tercera Época, Vol. 1, mayo 2001.

### **3.3 Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal**

En una transmisión de su programa sabatino, en mayo del 2002 el Presidente de la República Vicente Fox Quesada se manifestó en favor de alentar la instrumentación del Servicio Civil de Carrera en México, con objeto de evitar que los partidos políticos vieran los cargos públicos como un botín y para mejorar el gobierno.

En ese contexto, el Presidente Fox acogió las iniciativas de Ley que en el Senado de la República presentaron las fracciones de los Partidos Acción Nacional (PAN) y Revolucionario Institucional (PRI) para implementar el servicio civil de carrera. El Presidente Fox afirmó que "no podemos perder de vista que el Servicio Público de Carrera tendría evidentes beneficios para todos. Además, aseguró que sería un pilar de nuestra democracia, ya que evitaría que los partidos puedan ver la administración pública federal como un botín. Por otro, consideró que se convertiría en garantía de eficiencia, competitividad, desarrollo sin sobresaltos y bajo costo al Gobierno al asegurar la neutralidad política de los servidores públicos".<sup>7</sup>

El mandatario exaltó la pertinencia de que se instaurara el servicio civil de carrera en México -en cuya administración federal laboran unos 2 millones 500 mil servidores públicos-. De hecho, Fox fue muy enfático al expresar "qué diferente va a ser cuando realmente se generen profesionales en esa tarea y no políticos que entran en cada administración, cada 3 años, a aprender el tema desde el origen". También manifestó que "sería satisfactorio contar el día de mañana a los dirigentes de todos los cuerpos policiacos con una verdadera preparación profesional de carrera y no aquel amigo, compadre o conocido del presidente municipal que se llama al servicio público sin tener experiencia".

---

<sup>7</sup> Declaraciones del Presidente de la República, Vicente Fox Quesada, durante su programa sabatino "Radio Fox Contigo" el 25 de mayo de 2002.

Teniendo como telón de fondo la posición de franco respaldo al establecimiento del servicio civil de carrera en México, expresada por el Presidente Fox desde su campaña por la presidencia y reiterada en varias ocasiones durante el 2002, el 7 de octubre de 2003 entró en vigor la "Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal".<sup>8</sup>

Dada la importancia para que la sociedad cuente con información suficiente y una concepción clara de lo que es el Servicio Profesional de Carrera, el gobierno Federal a través de la Secretaría de la Función Pública, establece que es un mecanismo para la administración del personal del Gobierno Federal, que garantiza el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servidor público en la Administración Pública Federal (APF) a través del mérito, y la igualdad de oportunidades, en un marco de transparencia y legalidad.

El Servicio Profesional de Carrera impulsa la profesionalización del servicio público federal, en beneficio de la sociedad. Es una herramienta que ayuda al Gobierno Federal a ser más eficiente, más profesional y contribuye a elevar la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía. El Servicio Profesional garantiza la continuidad de los programas y políticas públicas del Gobierno Federal y coloca al país en sintonía con los requerimientos de competitividad internacionales.

El gobierno del Presidente Fox considera que el servicio profesional de carrera es necesario para elevar los niveles de eficiencia y eficacia del Gobierno Federal y asegurar la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, además de dar continuidad a sus programas, planes y metas en beneficio de los ciudadanos. Entre los principales beneficios que se contempla traerá el servicio profesional de carrera destacan los siguientes:

---

<sup>8</sup> En el anexo 2 de esta Memoria de Desempeño Profesional puede consultarse la "Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal", que entró en vigor el 7 de octubre de 2003.

- Profesionalización del servidor público.
- Igualdad de oportunidades y reconocimiento del mérito para el ingreso, el desarrollo y permanencia del servidor público.
- Mejora la prestación de servicios públicos.
- Transparencia en el proceso de selección e ingreso de recursos humanos a la Administración Pública Federal.
- Mayor competitividad del Gobierno en beneficio del desarrollo democrático del país.

El objetivo fundamental del servicio profesional de carrera es atraer, retener y motivar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que los cambios sexenales de Gobierno no afecten negativamente la eficacia y calidad de la gestión pública federal.

La actual Secretaría de la Función Pública, anteriormente conocida como Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM), señala que el servicio profesional de carrera aplica a los servidores públicos de las dependencias federales y órganos desconcentrados ubicados en los siguientes niveles:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento y
- Enlace<sup>9</sup>

Es importante subrayar que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la

---

<sup>9</sup> Para mayor información sobre los aspectos técnicos de la Ley en cuestión se sugiere consultar a la Secretaría de la Función Pública (SFP)

República, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

La instrumentación de la nueva Ley del Servicio Profesional de Carrera será un proceso gradual, con un plazo máximo de tres años en cada dependencia y órganos desconcentrados. Durante ese período todos los servidores involucrados serán capacitados y evaluados en igualdad de oportunidades y por méritos, para posteriormente ser nombrados servidores de carrera.<sup>10</sup>

Entre los beneficios que se espera traiga consigo el servicio profesional de carrera para la sociedad puede considerarse:

- Personal profesional y capacitado para brindar servicios públicos con más calidad y profesionalismo.
- Mayor competitividad y bajo costo del Gobierno en beneficio del desarrollo y democracia del país.
- Continuidad de programas y políticas públicas.
- Eleva la productividad del país.
- Fortalece la credibilidad de la ciudadanía en las instituciones públicas.

---

<sup>10</sup> Guerrero, Omar, "La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal". Una apreciación administrativa. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2003. Primera edición. Serie Estudios Jurídicos, Num. 50.

Entre los beneficios para los servidores públicos se contemplan:

- Garantiza el ingreso, desarrollo y permanencia a partir del mérito y en igualdad de oportunidades.
- Oportunidad de desarrollo en las áreas de interés profesional.
- Permanente capacitación y actualización profesional.
- Remuneración en correspondencia con la responsabilidad del cargo.
- Oportunidad de intercambios con en el sector público, privado y con gobiernos estatales y municipales, para el reforzamiento de conocimientos y habilidades.

Mientras que entre los beneficios para el Gobierno Federal se esperan:

- Fortalecer la confianza en los servidores públicos y sus instituciones.
- Asegurar la continuidad de proyectos, programas y políticas públicas.
- Elevar la efectividad en los programas de capacitación, con un menor costo para el erario.
- Mejorar el funcionamiento de sus instituciones al contar con personal profesional, y
- Lograr una mayor optimización en la administración de los recursos humanos.

#### **4. INICIATIVAS RECIENTES PARA MODIFICAR LA LEY DEL SEM Y ALGUNAS CONSIDERACIONES**

Dada la importancia de las implicaciones que pudieran tener para el Servicio Exterior Mexicano, en últimas fechas varios legisladores mexicanos han presentado sendas propuestas para modificar la Ley del Servicio Exterior Mexicano (LSEM) vigente. Entre ellas destacan la del Diputado Augusto Gómez Villanueva, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la de la Diputada Beatriz Paredes Rangel, también de la fracción parlamentaria del PRI; la de la Senadora Gloria Lavara Mejía, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México (PVEM) y la del Senador César Camacho Quiroz, del PRI. A continuación se presenta de manera breve un resumen de cada una de ellas.

Las citadas iniciativas fueron sometidas a la Comisión Permanente de la Cámara de Diputados, con objeto de fueran turnadas a la Comisión de Relaciones Exteriores de la Cámara de Senadores. Sin embargo, hasta finales de diciembre de 2003 las instancias de ese órgano legislativo se encontraban estudiando dichas propuestas y no se habían pronunciado al respecto.

##### **4.1 Iniciativa presentada por el Diputado Augusto Gómez Villanueva y legisladores del Grupo Parlamentario del PRI.**

Esta propuesta contempla la adición del capítulo XII de nueva creación, por el que se establecería, integraría y regularía la *Comisión de Arbitraje del Servicio Exterior Mexicano*, que se encargaría de recibir, revisar y tramitar los recursos interpuestos por el personal afectado, en contra de "las decisiones sobre traslados, reincorporación, ascensos, rotación, comisiones, disponibilidades, separaciones, retiros, solicitudes de licencia, sanciones administrativas o cualquier acto que lesione los derechos del personal del Servicio Exterior Mexicano".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El 13 de agosto de 2003 en la sesión de la Comisión Permanente de la Cámara de Diputados, el Diputado Augusto Gómez Villanueva presentó una *Iniciativa con Proyecto de Decreto* para modificar, adicionar y derogar diversos artículos de la LSEM.

Entre los motivos presentados por el Diputado Augusto Gómez Villanueva en su iniciativa propuesta destaca que después de veinte meses de la aplicación de la Ley, con las reformas propuestas, se han establecido y aplicado nuevas reglas y condiciones laborales, sin atender los derechos adquiridos, por antiguos funcionarios sujetos a un régimen laboral distinto a las Reformas, en violación al principio general de derecho, sustentado en el artículo 14° Constitucional, que dice: "*A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna*".

Dada la competencia, entre el personal de carrera y el personal temporal, para ocupar algunos cargos en las representaciones diplomáticas se propone que los nombramientos del personal temporal sean sometidos al acuerdo del Presidente de la República por tratarse de agentes diplomáticos y éstos sean designados en plazas que no pertenezcan al Servicio Exterior de Carrera. En la designación y adscripción de los cargos para ocupar las plazas, tanto en México como en el exterior, se insiste en respetar los rangos con los niveles de puestos y grados que se asignen y de este modo evitar decisiones injustas y discriminatorias.

La propuesta observa el artículo 38° que establece un requisito de examen de media carrera, como una carga adicional orientada a depurar al SEM y permitir la liberación de plazas. Al respecto, considera que existen otros medios de evaluación de un funcionario que tienen que ver con su capacitación y profesionalización a semejanza de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal promulgada recientemente.

Por lo tanto, en su propuesta el Diputado Gómez Villanueva propone suprimir el requisito de "un examen de media carrera". En el mismo sentido aborda los artículos 40°, 40° BIS y 40° TER relativos a la evaluación quinquenal y a los criterios de evaluación. Para el legislador, estos artículos, aprobados en la última reforma introducen criterios persecutorios de carácter subjetivo y discrecional que atentan contra la permanencia y pertenencia del personal de carrera.

En relación a los gastos de transporte e instalación, previstos en el artículo 47° se limitan a los funcionarios a su cónyuge a sus familiares dependientes en primer grado en línea recta, ascendiente o descendiente, *que vivan con ellos en su lugar de adscripción*. El legislador estima que la norma desconoce la realidad y el grado de movilidad de las familias del SEM, pues los hijos pueden estar estudiando en lugares distintos a los países de la adscripción. Por tal motivo debiera omitirse la condición establecida en la Ley vigente de que los hijos *"vivan con ellos en el lugar de su adscripción"*.

En el caso del artículo 47° frac. VI, que se refiere a *"la ayuda para el pago de la educación de los hijos menores de edad"*, cuando esta sea onerosa se observa que la norma, limitante de la edad de los hijos es contraria al espíritu y a la letra de la Ley del ISSSTE que considera como derechohabientes a los hijos solteros hasta los 25 años que se hallen realizando estudios de nivel medio o superior. Por consiguiente, propone que el pago de esta prestación debe cubrir a los hijos hasta los 25 años, con apego a las disposiciones de racionalidad presupuestaria.

Por lo que respecta al término del servicio, el artículo 53° BIS de la Ley vigente establece ocho causas de baja del servicio, entre ellas: Renuncia, jubilación, declaración de estado de interdicción, incumplimiento a una orden de traslado, no presentarse al término de una comisión, dejar de cumplir con los requisitos señalados en la Ley, entre ellos ser mexicano por nacimiento, tener buenos antecedentes y nuevamente por incumplir una orden de traslado. La iniciativa considera que algunas de estas causas atentan contra el carácter de permanencia del Servicio de Carrera y transgreden los principios del Derecho Laboral reconocidos por la Constitución además de ser violatorios de las Garantías Individuales.

Por lo expuesto, la iniciativa en cuestión estima que, causar baja del Servicio Exterior por no atender una orden de traslado, como se establece en artículo de

referencia, atenta contra las Garantías Individuales consignadas en la Constitución y las Convenciones sobre Derechos Humanos, por lo que debieran suprimirse en el texto que se propone al Congreso General.

Una de las novedades de la propuesta presentada por el Diputado Gómez Villanueva es *la creación de la Comisión Arbitral del Servicio Exterior Mexicano*, como un órgano que sirva de contrapeso a las decisiones de la autoridad, en su relación con los movimientos, traslados y suspensiones del personal.<sup>2</sup>

La Comisión Arbitral sería la instancia encargada de resolver estos recursos sobre los actos de autoridad que comprenden el comportamiento y la vida activa de los miembros del SEM como: traslados, comisiones, ascensos, disponibilidades, separaciones, retiro, licencias o cualquier otro acto que lesione sus derechos laborales o los derechos humanos de sus familiares. Su composición representaría una novedad dentro de la Administración Pública, dado el carácter especial que tiene el Servicio Exterior.

La Comisión de Arbitraje estaría comprendida en el capítulo XII de la Ley, dentro de los artículos 66 al 74. Su composición estaría integrada por: un representante de la Secretaría de la Función Pública, un representante de la Auditoría Superior de la Federación, un representante de los intereses gremiales del SEM y un representante más por parte de la sociedad civil. Contra la resolución dictada por la Comisión de Arbitraje, según lo dispone el artículo 74, solamente procedería el recurso de amparo.

---

<sup>2</sup> La Comisión Arbitral serviría como un órgano regulador, entre las autoridades de la Secretaría y personal adscrito a fin de evitar los excesos en el ejercicio de las atribuciones que la ley le concede a las autoridades de la Secretaría, frente a las que se podría interponer recursos de inconformidad o revocación.

#### **4.2 Iniciativa de la Diputada Beatriz Paredes Rangel del PRI.**

Al presentar su iniciativa manifestó que su partido en el Congreso ha mantenido desde hace varias décadas una posición congruente en los temas de consolidación de la profesionalización del Servicio Exterior Mexicano; el reconocimiento a sus labores en defensa de los intereses de México en el exterior y a los principios de política exterior inscritos en la Constitución.<sup>3</sup>

Estas reformas a la LSEM, afirmó la Diputada Paredes buscan reforzar la profesionalización de cuadros al aprovechar la experiencia y el talento de algunos titulares de Misión, embajadores de carrera, que actualmente son jubilados a los 65 años de edad y que podrían previo análisis de sus antecedentes seguir colaborando en beneficio del SEM.

En este mismo contexto, manifestó que las reformas buscan racionalizar el mecanismo de ingreso lateral que prevé la Ley actual y que ha sido causa de gran inconformidad por parte de los miembros del SEM que ingresan de acuerdo con el procedimiento establecido en los Artículos 28 a 32 de la LSEM. El mecanismo genera desaliento sobre todo en los cuadros jóvenes, y desvirtúa la percepción del SEM como una carrera a largo plazo que exige lealtad y disciplina, que requiere una vocación especial y compromiso permanente y en la que se asciende en la estructura jerárquica con base en méritos, capacidad, y desempeño sobresalientes, además de la experiencia necesaria en cada rango. A largo plazo, consideró que esta disposición alentará a las personas interesadas en el SEM a no ingresar "desde abajo", lo que incidirá sin duda en perjuicio de la carrera.

La Diputada Paredes hizo énfasis en que, no obstante las reformas a la LSEM y a la Ley de Derechos en el año 2002, subsisten resistencias burocráticas para interpretar con eficiencia el espíritu del Poder Legislativo en la aprobación de las

---

<sup>3</sup> El 20 de agosto de 2003 la Diputada Beatriz Paredes Rangel del Partido Revolucionario Institucional (PRI) presentó ante la Cámara de Diputados una Iniciativa de reformas y adiciones a diversas disposiciones de la LSEM.

reformas citadas, reiterar la importancia de que los consulados generales, los de carrera y las oficinas consulares en el exterior cuenten con los recursos suficientes para las tareas de protección atendiendo de manera eficiente las demandas de conacionales que solicitan los servicios de consulados móviles, asesoría jurídica por encontrarse privados de su libertad sin que el Consulado haya recibido la notificación consular requerida por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1962, traslado de cadáveres y repatriaciones.

Esta propuesta insiste en que el ingreso al SEM sea competitivo y transparente; que se logren ascensos con base en la aplicación de criterios objetivos de evaluación, sobre perfiles de puestos pero sobre todo, sobre perfiles humanos que muestren con claridad y objetividad las fortalezas y las debilidades del candidato; a una rotación equilibrada y a una previsión cuando menos de mediano plazo respecto a la duración de las adscripciones en el extranjero y las comisiones en nuestro país; a una mezcla razonable entre adscripciones difíciles por condiciones políticas y económicas inestables y adscripciones en sociedades estables; a una permanente capacitación multisectorial para que el funcionario del SEM se consolide como un profesional de la política exterior mexicana; que sean reconocidos los méritos; que gocen de emolumentos adecuados entre los puestos externos y los internos en la propia Secretaría; a una depuración justa del personal que haya cometido violaciones a la Ley y su reglamento; a prestaciones que preservan su salud y la de sus familias, similares a las de servicios exteriores de países de desarrollo económico afín al nuestro; a consideraciones específicas para las mujeres funcionarias que tienen derecho a ser profesionales, madres, esposas y mujeres en toda la extensión de la palabra; e incluso a cierta atención y estímulo para las esposas que sacrifican sus respectivas profesiones para acompañar a sus cónyuges a lugares donde sistemáticamente se vulneran los derechos de la mujer.

En el marco de colaboración entre poderes y de coordinación de acciones en la defensa de los intereses de México en el exterior, la Diputada Paredes propone

que se reafirme la necesidad de que el Senado, para cumplir con las facultades que le otorgan las fracciones I, II y III del artículo 76 constitucional, pueda contar con información periódica y oportuna de la situación política, económica y social de los países y organismos internacionales elaborada por los titulares de nuestras Embajadas o Misiones Permanentes donde se encuentren acreditados incluyendo en el primero de los casos, las concurrencias.

#### **4.3 Iniciativa de la Senadora Gloria Lavara Mejía del PVEM.**

Con esta iniciativa, el Partido Verde Ecologista Mexicano (PVEM) propone la reforma de los artículos 19 y 20 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano contenidos en el Capítulo IV, que se refiere a los Embajadores y Cónsules Generales.

Para apoyar su propuesta, este partido se refiere al párrafo primero del artículo 19 que en su parte conducente dispone que la designación de Embajadores y Cónsules Generales la hará el Presidente de la República, preferentemente entre los funcionarios de carrera de mayor competencia, categoría y antigüedad en la rama diplomático-consular.

Por su parte, el artículo 20 de la misma Ley establece los requisitos para ser designado Embajador o Cónsul General entre los que se mencionan: ser mexicano por nacimiento y no tener otra nacionalidad, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, ser mayor de 30 años de edad, y reunir los méritos suficientes para el eficaz desempeño de su cargo.

Queda claro con relación al artículo 19 de la Ley vigente, que el término "preferentemente" es el que le ha otorgado al Ejecutivo Federal la prerrogativa de designar ciudadanos que no han pasado por todo el escalafón como Embajadores y Cónsules Generales.

El PVEM se ha manifestado de forma reiterada, en contra de la designación para estos encargos de personas que no formen parte del SEM. Actualmente, señala dicho partido que más del 47% de nuestros embajadores y cónsules generales no son diplomáticos de carrera. Ante esta situación, el PRI estableció hace unos meses criterios que en lo sucesivo esa bancada aplicará puntualmente para la ratificación de Embajadores y Cónsules Generales. El PVEM se suma a esa iniciativa, pero busca ir más allá, mediante una reforma a la Ley del SEM, a fin de que el nombramiento de dichos funcionarios sea solamente entre los miembros de ese cuerpo profesionalizado en materia de política exterior.

Lo anterior, deriva de la forma en que el Ejecutivo Federal y sus dos Cancilleres han venido manejando esas designaciones, pues de los 93 nombramientos realizados para ambas categorías durante el presente gobierno, 44 no pertenecen al Servicio Exterior.

EL PVEM sostiene que es necesaria la incorporación inicial a la Cancillería a través de la Academia Diplomática, pues se necesitan conocimientos especiales para un óptimo desempeño. Después de un riguroso examen de ingreso, los futuros funcionarios se preparan para incorporarse al grado más bajo del servicio exterior.<sup>4</sup> Igualmente sostiene que el rango de Embajador hoy puede virtualmente ser ocupado por cualquiera, de acuerdo con lo que dispone el artículo 19 de la Ley del SEM, ya que el Ejecutivo de la Federación podrá designar a los embajadores "preferentemente" entre los funcionarios de carrera. Dicha facultad discrecional del Ejecutivo Federal no sólo pone en riesgo la seguridad para quienes se iniciaron en el Servicio Exterior desde el nivel más bajo, sino que también abre la posibilidad para que la ejecución de la política exterior mexicana se encomiende a personal que no tiene los conocimientos necesarios.

---

<sup>4</sup> En su exposición de motivos, la Senadora Lavara considera que el ascenso hacia arriba es lento, teniendo que ejercer distintas funciones diplomáticas, consulares o administrativas, en México y/o en el extranjero. Si todo marcha con regularidad, con suerte, en una veintena de años, llegarán al grado más alto: Embajador

Para comprender la importancia de la profesionalización en el ramo del servicio exterior, el PVEM hace la siguiente comparación. En el Ejército o la Armada nadie puede desempeñar funciones de general o de almirante si no se inició como cadete. Por lo que se refiere, a los embajadores en los términos que actualmente dispone la Ley del SEM, estos últimos pueden tener cualquier procedencia si así lo decide el Presidente bajo consejo del Canciller. Así pues, expone la Senadora Lavara Mejía que nadie podría pensar en un general improvisado para defender el territorio nacional, en el mismo sentido y por la importancia que representa, tampoco se debería pensar en un jefe de misión improvisado para llevar a cabo las negociaciones de México en cualquier ámbito de las relaciones internacionales.

A este respecto, el PVEM examina la heterogeneidad que impera entre quienes pueden ser los embajadores y cónsules generales de nuestro país: candidatos derrotados en contiendas electorales, ministros que debieron abandonar el gabinete, dirigentes partidistas, rivales políticos a quienes se removió del escenario, altos oficiales retirados de las instituciones armadas, ex magistrados, ex rectores universitarios, abogados, arquitectos, ingenieros, economistas, sociólogos, psiquiatras, médicos, profesores, periodistas, poetas o literatos, al final quedan los diplomáticos profesionales. Con excepción de los que tienen oficio de carrera, los demás, fueron llevados a la superior representación del país en el exterior, sin haber recibido una preparación específica para ello.

Los hombres y las mujeres que enarbolan, los sólidos y arraigados principios de nuestra política exterior, deben ser activos promotores de los intereses de México, y un aspecto fundamental de la promoción de esos intereses es el conocimiento. El país, afirma el PVEM, requiere diplomáticos de convicciones, no políticos en desgracia que buscan una salida triunfante a su situación.

Es en este punto, donde radica el fundamento de la iniciativa de reforma del PVEM a la Ley del SEM, conforme a la cual el Presidente deberá confiar las

embajadas y consulados generales, al personal de carrera. Es decir, solo a los funcionarios que en el escalafón del SEM hubieren llegado a la cúspide.

El PVEM considera que el SEM sigue siendo terreno de confrontaciones políticas y que ello debe acabarse al crear un sistema republicano de designación de embajadores y cónsules generales. La iniciativa del PVEM busca que se reformen los artículos 19 y 20 de la Ley del SEM y queden de la siguiente manera:

"Artículo 19. Sin perjuicio de lo que dispone la fracción III del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la designación de Embajadores y Cónsules Generales la hará el Presidente de la República, entre los funcionarios de carrera de mayor competencia, categoría y antigüedad en la rama diplomático-consular."

"Artículo 20. Para ser designado Embajador o Cónsul General se requiere: ser mexicano por nacimiento y no tener otra nacionalidad, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, ser mayor de 30 años de edad, ser miembro de carrera del Servicio Exterior Mexicano y reunir los méritos suficientes para el eficaz desempeño de su cargo."<sup>5</sup>

#### **4.4 Iniciativa del Senador César Camacho Quiroz del PRI.**

El 11 de diciembre del 2003 el senador César Camacho, integrante del grupo parlamentario del PRI, sometió al H. Congreso de la Unión una iniciativa que pretende reformar los artículos 23, 43 y 44 y adicionar un 23 bis a la Ley del SEM, la Ley del Servicio Exterior Mexicano, conforme a las siguientes consideraciones.

La política exterior ocupa un lugar sobresaliente en nuestra historia; sus principios y aciertos forman ya parte del patrimonio colectivo de los mexicanos.

---

<sup>5</sup> Para mayor información sobre estos artículos se sugiere consultar la Ley del SEM vigente en el Anexo 1

Por lo mismo, su evolución no es el resultado de decisiones aisladas, sino de un trabajo serio y fecundo, emprendido por el servicio exterior mexicano, cuerpo profesional y eficiente que ha dado prestigio, solidez y trascendencia al quehacer diplomático.

Si bien la fracción X del artículo 89 constitucional otorga al Ejecutivo la facultad de dirigir la política exterior conforme a principios normativos que la propia Constitución consigna, la fracción I del artículo 76 da al Senado de la República la atribución de analizar la política exterior, de donde se colige la posibilidad de que éste opine legítimamente sobre la actuación del Ejecutivo y, a partir de tal análisis, proponga las medidas que juzgue pertinentes para mejorar o corregir lo observado, asumiendo una suerte de corresponsabilidad en nuestras relaciones internacionales.

De este modo, se dispuso que la política exterior no fuera discrecional, sino que estuviera sujeta tanto a las definiciones de la Constitución como a la función sancionadora del Senado, ejercida con base en los informes que el Presidente de la República y el Secretario del Ramo le rindan.

Respecto a la facultad que la Ley fundamental también les concede a los senadores, según la fracción II del precepto referido, de ratificar o no las designaciones de los miembros del Servicio Exterior, para que se cumpla a cabalidad dicho mandato constitucional, Camacho Quiroz propone la conveniencia de establecer en la Ley de la materia, la obligación para quienes sean designados Jefes de misiones diplomáticas permanentes, Embajadores especiales y Cónsules Generales, de presentar, oportuna y formalmente, a las comisiones del Senado respectivas, un plan de trabajo en donde planteen sus objetivos concretos y expongan las acciones específicas a realizar en el ejercicio de su misión.

También propone consignar la obligación, para estos funcionarios, de rendir al Senado de la República un informe anual sobre la ejecución de dicho plan, de modo que los senadores cuenten con los elementos de juicio y ponderación necesarios para evaluar el desempeño de quienes representan al país o en su nombre hacen gestiones en el extranjero, de modo que, en ocasión de otros encargos o promociones, sea útil para otorgar o no, ulteriores ratificaciones.

Por último, la iniciativa en cuestión señala que sería conveniente establecer en la Ley, la prerrogativa del Senado y de las comisiones respectivas, de llamar a comparecer a los Jefes de Misión y Jefes de oficinas consulares, cuantas veces se requiera, para que informen o expliquen sobre los asuntos a su cargo, tal como ya sucede con el propio Secretario de Relaciones Exteriores. Se ahondaría, así, en la rendición de cuentas a la que también está obligado el Servicio Exterior.<sup>6</sup>

El propósito no es, evidentemente, interferir o condicionar, sino fijar propósitos y criterios que los legisladores consientan o compartan. En la medida en que éstos no sólo opinen, sino que además se involucren en el desahogo de la agenda exterior como parte de la labor parlamentaria, cumplirán un papel más activo en la representación del Estado mexicano y, sobre todo, tendrán participación en decisiones que pasarán, tarde o temprano, por su tamiz.

El objetivo, según el legislador del PRI, es que cada quien ejerza a plenitud su competencia y se atenga a la ley; el Ejecutivo cumpla su encargo, y el Senado, el suyo. Ello sería saludable para la república, alentaría el diálogo institucional y daría cabida al mosaico de puntos de vista e intereses que hoy nos distinguen.

---

<sup>6</sup> Han surgido propuestas sobre la posibilidad de evaluar semestral o anualmente el desempeño de los titulares de las misiones diplomáticas o consulares por parte del personal a su cargo, similares a las que ellos aplican al resto del personal diplomático-consular y administrativo.

#### **4.5 Algunas consideraciones sobre un Servicio Civil de Carrera en la SRE**

Al hacer una cuidadosa revisión de la recientemente aprobada Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal (LSPCAPF), podemos percatarnos que no se contempla el caso de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) como dependencia susceptible en donde pueda ser instrumentado el Servicio Civil de Carrera. Ante esa situación, cabría plantearse que tan factible sería el establecimiento, en el mediano plazo, de un sistema de servicio civil para aquellos empleados y servidores públicos que no pertenecen al Servicio Exterior Mexicano (SEM) y cuyas plazas son denominadas de confianza o de base (sindicalizados) y que normalmente se encuentran sirviendo en las diferentes unidades administrativas de la Cancillería en México.

En ese apartado, cabría considerar al personal operativo que labora tanto en las oficinas centrales como en las Delegaciones de la SRE en la Ciudad de México y en los Estados de la República.

En caso de que eventualmente las autoridades llegaran a tomar alguna decisión sobre la materia, quizás la unidad administrativa más idónea para hacerse cargo de los proyectos y asuntos relacionados con el tema del servicio civil de carrera, podría ser la Dirección General del Servicio Exterior y de Personal (DGSEP). Con ese propósito, a continuación se dan a conocer las funciones actuales que tiene esa unidad administrativa:

- I. Llevar a cabo la planeación de los recursos humanos y aplicar el sistema de administración de personal que establezca la Secretaría;
- II. Vigilar el cumplimiento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano (SEM) y de su Reglamento;
- III. Preparar las Cartas Credenciales de los Embajadores y las Patentes de los servidores públicos consulares;
- IV. Utilizar el Gran Sello de la Nación;
- V. Dar cuenta a la Comisión de Personal del Servicio Exterior de las propuestas que formulen los Subsecretarios y el Oficial Mayor en torno a las condiciones personales de los servidores públicos o empleados del propio Servicio, a efecto de que se consideren los casos de cambio o promoción;

- VI. Realizar los trámites que correspondan como resultado de los acuerdos que adopte el Secretario en relación con las recomendaciones que le haga la Comisión de Personal del Servicio Exterior;
- VII. Llevar a cabo las acciones y trámites necesarios para que la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios de la Comisión de Personal del SEM, substancie los procedimientos administrativos disciplinarios a los miembros del SEM en términos de lo dispuesto por la Ley del SEM y su Reglamento, incluyendo el recurso de revocación;
- VIII. Llevar el registro del personal del SEM adscrito a las misiones diplomáticas, consulares y ante organismos internacionales;
- IX. Coordinar con las demás unidades administrativas competentes todo lo relacionado con el personal comisionado en el extranjero;
- X. Mantener correspondencia con el personal comisionado en el exterior para conocer sus necesidades;
- XI. Gestionar lo necesario para la adecuada radicación de los servidores públicos del Servicio Exterior y su familia en México cuando regresen a desempeñar una comisión en la Secretaría;
- XII. Hacer llegar a las autoridades correspondientes las solicitudes de franquicias de importación y exportación de menajes de casa y de vehículos de los miembros del SEM;
- XIII. Desempeñar la procuraduría de los miembros del SEM ante otras autoridades u organismos de la Administración Pública Federal;
- XIV. Certificar las firmas de los documentos que expidan los miembros del SEM en el ejercicio de sus funciones, adscritos en el extranjero;
- XV. Estudiar y proponer políticas y normas para atender los requerimientos de personal de las unidades administrativas de la Secretaría y realizar las labores relativas al reclutamiento, selección, nombramiento, contratación, remuneración, incentivos, ubicación, reubicación y control de personal;
- XVI. Conducir las relaciones laborales, determinar la conclusión de las mismas, así como intervenir en las cuestiones que sobre la materia se presenten, conforme a las disposiciones aplicables, los lineamientos y políticas que establezca la Oficialía Mayor con la participación de los titulares de las unidades administrativas correspondientes;
- XVII. Vigilar la adecuada aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo, del Reglamento de Escalafón, de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y demás disposiciones legales y administrativas aplicables; XVIII. Participar, en colaboración con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, en la identificación de la correspondencia entre las actividades que realiza el personal y las que deriven del nombramiento o contrato respectivo;
- XIX. Participar en la elaboración del anteproyecto de programas y presupuesto anual de la Secretaría en lo que corresponde al Capítulo de Servicios Personales, en coordinación con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto;

- XX. Atender el cumplimiento de las disposiciones aplicables al manejo de cuentas y valores relativos al ejercicio del capítulo de Servicios Personales y rendir, previo acuerdo del Oficial Mayor, los informes internos y externos que sobre el particular se le requieran;
- XXI. Tramitar, formular y supervisar la documentación relacionada con el Capítulo de Servicios Personales de la Secretaría y que afecte su ejercicio y, respecto del personal, llevar el control de expedientes, registros, constancias, solicitudes y demás documentos, así como cuidar de su permanente actualización y correcta clasificación y archivo;
- XXII. Intervenir ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en lo relativo a las prestaciones que correspondan al personal de la Secretaría;
- XXIII. Establecer los procedimientos y formas para la imposición de sanciones, aplicar al personal las que correspondan, registrar y tramitar administrativamente las mismas en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo y demás disposiciones aplicables;
- XXIV. Asesorar a las unidades administrativas de la Secretaría en lo referente a la aplicación de disposiciones relativas al área de los recursos humanos;
- XXV. Coordinar y promover los programas de servicio social de pasantes para las unidades administrativas de la Secretaría, así como los servicios asistenciales, culturales, deportivos y demás servicios sociales que ofrezca la Secretaría a su personal;
- XXVI. Apoyar las actividades del grupo promotor voluntario de la Secretaría y administrar el Centro de Desarrollo Infantil "Rosario Castellanos";
- XXVII. Organizar y realizar programas de capacitación para el personal de la Secretaría, proponer a la Oficialía Mayor los proyectos de normas sobre esta materia, vigilar su cumplimiento y evaluar los resultados de dichos programas;
- XXVIII. Auxiliar y asesorar a los miembros representantes de la Secretaría ante la Comisión Mixta de Escalafón, así como a las demás comisiones previstas en las disposiciones aplicables que correspondan al área de personal;
- XXIX. Expedir copias certificadas de los documentos que obren en sus archivos y proporcionar información al respecto, cuando así lo requieran el Ministerio Público, autoridades jurisdiccionales, administrativas o del trabajo, y
- XXX. Realizar las demás atribuciones que las disposiciones legales confieran a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones anteriores y que le encomiende el Secretario.<sup>7</sup>

La idea de contar con un servicio civil de carrera para los empleados administrativos de base o aquellos llamados de confianza en la Cancillería

---

<sup>7</sup> Según se estipula en el Artículo 32 del Reglamento Interno de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

mexicana, debe entenderse en su debido contexto, pues se trataría de una entidad completamente diferente al SEM. Como se ha observado a lo largo de la historia de las administraciones públicas en el mundo, con el establecimiento de los servicios civiles de carrera las instituciones buscan allegarse de los mejores recursos humanos, es decir, de los más capacitados y aptos para los diferentes puestos, garantizándoles al mismo tiempo de una permanencia y certidumbre en sus carreras laborales.

Un análisis profundo y serio sobre este tema por parte de las autoridades, podría traer excelentes resultados, toda vez que de darse la profesionalización del personal de la SRE que trabaja en territorio nacional, no solo se beneficiaría la Secretaría y el SEM, sino toda la administración pública, al constituir la Cancillería, la cabeza de un sector por demás importante en la articulación y la coordinación de las políticas hacia el exterior de nuestro país.

## CONCLUSIONES

El Servicio Exterior Mexicano constituye el servicio civil de carrera más antiguo en la administración pública federal mexicana, si bien su desarrollo y características lo convierten en una institución que depende directamente del Ejecutivo Federal. El SEM, sin duda, es un cuerpo caracterizado por la permanencia de sus miembros en sus puestos, con una lealtad inquebrantable a las instituciones de la República y una reconocida vocación de servicio público.

Al observar el desarrollo histórico que ha tenido el SEM desde el siglo XIX hasta la fecha, podemos confirmar su neutralidad en lo que se refiere a las cuestiones políticas internas del país. Este aspecto debe destacarse toda vez que los servicios civiles de carrera están basados precisamente en esa neutralidad política, poniendo incluso por encima, cualquier consideración o relación con la tendencia partidista del gobierno que se encuentre en el poder. Así, el SEM, como los servicios civiles de carrera de otras dependencias mexicanas, tienen como objetivo fundamental llevar a cabo sus funciones inherentes a su quehacer con lealtad institucional, responsabilidad y efectividad administrativa.

Con miras a lograr una mejor coordinación en la toma de decisiones conjuntamente con la SRE, resultaría ampliamente benéfica una mayor presencia de los miembros de carrera del SEM en las áreas de asuntos internacionales de dependencias gubernamentales clave como la Presidencia de la República, las Secretarías de Gobernación –incluyendo el Instituto Nacional de Migración–, Economía, Hacienda, Turismo, Banco de México y Banco Nacional de Comercio Exterior, entre otros.

La institucionalización de programas de intercambio de funcionarios diplomáticos del SEM con Ministerios de Asuntos Exteriores de otros países, en particular, con aquellos que cuenten con Servicios Exteriores y Servicios Civiles modernos, de los cuales podamos aprender y estar a la altura de los tiempos, es un tema por demás importante a tomarse en cuenta

La consideración por parte de las autoridades correspondientes del eventual establecimiento de un servicio civil de carrera, ajeno totalmente al SEM, para aquellos empleados administrativos que laboran en la SRE y sus delegaciones en la Ciudad de México y en el interior del país. Esta propuesta buscaría dar permanencia y profesionalizar a los recursos humanos con que cuenta la Cancillería, así como captar nuevos elementos que permitan ir renovando la planta del personal basado en México.

Las iniciativas de reformas a la Ley del SEM presentadas por varios legisladores en el 2003, nos permiten darnos cuenta de la importancia que representa el Servicio Exterior Mexicano para el desarrollo de la administración pública y del propio país. Un cuerpo diplomático y consular mexicano cada vez más profesionalizado y a la vanguardia para responder a los retos que se presentan a México en este siglo es de vital importancia. De igual manera, la atención de los asuntos que se presenten a sus miembros es tarea prioritaria de las autoridades correspondientes, de manera que el SEM continúe siendo un modelo a seguir por el resto de las dependencias e instituciones que integran la administración pública federal mexicana, en especial, en el momento de instituir sus respectivos servicios civiles de carrera.

Podemos afirmar que la profesionalización del servicio público no es una política de un determinado gobierno o una tendencia temporal. Es una de las lagunas que más han retrasado el desarrollo positivo y continuo de la función pública. Su ausencia debe valorarse como una condición de vida que refleja cómo los cuadros del servicio público no han ingresado con plenitud a la modernización, es decir, al proceso que conlleva a diferenciar estructuras, mandos, jerarquías y competencias de manera impersonal, meritosa y competitiva.

Podemos darnos cuenta que la modernización administrativa en nuestro país se encuentra todavía en sus primeras etapas en cuanto a la profesionalización, toda vez que los esfuerzos para instituir un servicio público competitivo de

acuerdo con los valores –pesos y contrapesos, gobierno de leyes, mercado, democracia, opinión pública- de la sociedad moderna, se inscriben todavía en las acciones vinculadas con la construcción de la vida democrática y pública.

Varios estudiosos consideran que la administración pública mexicana no cuenta todavía con un carácter moderno, debido a las prácticas autoritarias del Estado mexicano, que han frenado su desarrollo de acuerdo a los postulados modernos que apuntan a diferenciar lo público de lo estatal. La administración pública mexicana combina algunos elementos premodernos –discrecionalidad, ingreso sin méritos, improvisación, lealtad individual- con otros modernos – profesionalización focalizada-. Esto ha dado como resultado contrastes pronunciados que impiden destacar su naturaleza pública y equitativa. Además, su fuerte contenido estatizante la ha confinado a identificarla más por lo público-estatal que por lo público-social.

Debe impulsarse un Servicio Civil Profesional a partir de políticas que comprometan al gobierno y la administración pública con los procesos democráticos. Por ello, el servicio civil de carrera no debe verse bajo una óptica del ejercicio autoritario del poder, sino que debe contribuir a que las tendencias democráticas tengan un sitio importante no sólo en la agenda institucional, sino en la operación misma de las instituciones públicas.

También es importante que los valores éticos sean asimilados como referencia básico del quehacer institucional. Los cuadros de la administración pública deben tener conciencia de que las reglas del buen obrar son indispensables para que la función pública no sea alterada con pautas opuestas al bien público, la moral social y el bienestar colectivo. Por eso, la eficiencia y la democracia, deben asumirse como valores clave en el desempeño de las tareas públicas. Es necesario evitar que los valores personales no positivos –favoritismo, influyentismo, clientelas- sigan siendo vistos como valores públicos.

Especial importancia merece la propuesta de crear de un organismo rector de la función pública, que se encargue de regular, apoyar y evaluar el funcionamiento del sistema profesional de carrera. Dicho organismo podría adscribirse al titular del Poder Ejecutivo Federal, quizás en la Secretaría de la Función Pública, y ser el responsable de orientar y coordinar los esfuerzos que en el ámbito federal se orienten a formalizar como política y programa la profesionalización del servicio público. Asimismo, es primordial la creación de una Comisión de Mérito con autonomía funcional para determinar las reglas que conduzcan al reconocimiento justo y objetivo de la carrera de los funcionarios.

También cabe considerar la creación de una instancia dedicada a formar, capacitar y desarrollar a los cuadros de la administración pública profesionalizada, como requisito fundamental para asegurar la calidad de la función pública. Esa entidad debe ser calificada, competente y moderna, ya que tendría a su cargo que los servidores públicos puedan tener una preparación eficaz y debe depender de la sociedad civil para evitar que sea subordinada a los vaivenes de la vida burocrática. Esa institución deberá desarrollar una excelente comunicación con la administración pública federal y estar comprometida con la necesidad de que México tenga una excelente función pública. En esta tarea, quizás el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la Secretaría de la Función Pública pudieran aportar sus experiencias.

Es fundamental que el servicio profesional de carrera sea reconocido sobre la base del sistema meritocrático. Si el mérito no es destacado como elemento fundamental en el servicio público, no será posible que la carrera administrativa fructifique con plenitud en cuanto conjunto de etapas que propicien el desarrollo de las capacidades individuales en favor de las capacidades institucionales.

En este sentido, el ingreso, la permanencia y la promoción constituyen las bases del sistema meritocrático que dan razón de ser a la carrera administrativa para conformar un auténtico régimen funcionarial. Por eso, el desarrollo de esta

carrera es fundamental para apuntalar en términos razonables y racionales el derecho al cargo, es decir, el derecho a estar en la función pública acreditando de manera continua la capacidad de los funcionarios, lo cual conlleva a que el desempeño conseguido sea de alto rendimiento.

Podemos concluir que el Servicio Profesional de Carrera impulsa la profesionalización del servicio público federal, en beneficio de la sociedad. Es una herramienta que ayuda al Gobierno Federal a ser más eficiente, más profesional y contribuye a elevar la calidad de los servicios públicos que recibe la ciudadanía. El Servicio Profesional de Carrera garantiza la continuidad de los programas y políticas públicas del Gobierno Federal y sitúa al país al nivel de los requerimientos de competitividad internacionales.

México necesita un servicio público que ingrese a la etapa de la profesionalización que sea congruente con un gobierno abierto, competente y equitativo. Esto es condición fundamental no sólo para impulsar la economía de mercado, la democratización del poder y la mejor regulación de la vida pública, sino para asegurar de manera justa el mejoramiento de la calidad de vida.

La profesionalización del servicio público es una cuestión impostergable para que el gobierno y la administración pública accedan a otra etapa del desarrollo institucional, en la que se enfatice la necesidad de que los cuadros del servicio público se conviertan en medios del cambio deseado. Los cuadros del servicio público constituyen una pieza importante en el quehacer público y la vida pública; por ello, asegurar su mejor calificación en cuanto a resultados, habilidades y nuevas capacidades es requerimiento para que la capacidad institucional sea más efectiva.

El establecimiento formal del servicio profesional de carrera debe garantizar que los cuadros del servicio público sean promotores y precursores de la cultura burocrática, en los pilares del quehacer público y administrativo del gobierno, a

fin de evitar la reincidencia del patrimonialismo en las esferas de la función pública. Una cultura burocrática moderna es condición imprescindible para configurar una administración pública sustentada en reglas abstractas, impersonales y equitativas que sean la base de un servicio público que garantice la vigencia de la igualdad institucional.

Asimismo, la eficacia del servicio civil de carrera dependerá de cómo se articulen la política, las políticas y las instituciones como sistema de capacidades que permiten la formulación e implementación de las decisiones y acciones públicas. En este sentido, los directivos y los operadores del gobierno son los responsables de que los instrumentos de dirección, coordinación e instrumentación sean utilizados en favor de la estabilidad institucional, la gobernabilidad democrática y la calidad de vida.

En el mediano y largo plazos, es de esperarse que la plena instrumentación del servicio civil de carrera en el ámbito de la administración pública federal, y paulatinamente en los niveles estatal y municipal, se logre el acariciado objetivo de abatir los graves lastres observados en nuestro país en el sentido que los cargos administrativos ya no son más botín político de partidos o grupos en el poder, ni de compadrazgos, amiguismos o influyentismos. De lograrse esto, algún día podría vislumbrarse el fin, o al menos, la reducción ostensible de las prácticas de nepotismo y corrupción.

## BIBLIOGRAFIA

1. Barberis, Peter, "*The Civil Service in an Era of Change*", Darmouth Publishing Company Limited, England, 1997.
2. Bozeman, Barry, "*La Gestión Pública*", Ed. Fondo de Cultura Económica, Mexico, D.F. 1998.
3. Campbell, G. A. "*The Civil Service in Britain*", 2nd. Edition, Duckworth, London, 1965.
4. De Icaza, Antonio, "*La diplomacia bilateral*", en Revista Mexicana de POLITICA EXTERIOR, No. 45, Invierno, octubre-diciembre 1994, Ed. IMRED, México, D.F. 1994.
5. De Icaza, Carlos, "*La Diplomacia contemporánea*", Ed. CONACULTA, México, D.F. 1999.
6. Drewry, Gavin & Butcher, Tony, "*The Civil Service Today*", Basil Blackwell Ltd., Oxford, England, 1988.
7. Guerrero, Omar, "*El Funcionario, el Diplomático y el Juez*", Coed. Universidad de Guanajuato, IAP-Guanajuato e INAP. México, D.F. 1998
8. Guerrero, Omar, "*La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Una apreciación administrativa*", Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2003, Primera edición, Serie Estudios Jurídicos, Num. 50.
9. *Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano*, publicada en el Diario Oficial el 8 de enero de 1982, y su Reglamento del 16 de julio de 1982. SRE, México, 1982.
10. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Ed. Porrúa, México, 2001.
11. *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, publicada el 4 de enero de 1994, y su Reglamento publicado el 11 de octubre de 1994. SRE, México, 1994
12. *Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal*, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 13 de junio de 2000.
13. *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, México, D.F. octubre de 2003

14. Nicolson, Harold, "La Diplomacia", Ed. Fondo de Cultura Económica, México, D.F. 1948.
15. *Programa de Modernización Administrativa*, Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, México, D.F. 1995.
16. *Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores*; México, Distrito Federal, del diez de agosto de 2001.
17. Uvalle Berrones, Ricardo, "Institucionalidad y Profesionalización del Servicio Público en México, Retos y Perspectivas", Coed. UNAM-Plaza y Valdes, México, D.F. 2000.
18. Weber, Max, "El político y el científico", Ed. Alianza Editorial, Madrid, España, 1973.

## HEMEROGRAFIA

1. Revista " Asamblea", Organo de difusión de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, No. 3, Tercera Epoca, Vol. 1, Mayo 2001.
2. Goldsworthy, D. "Efficiency and efectiveness in public management: a UK perspective", Administration, Vol. 41, No.2, 1993.
3. Revista "Proceso", años 2000, 2001, 2002 y 2003.
4. Periódico "El Universal", años 2000, 2001, 2002 y 2003.
5. Periódico "La Jornada", años 2000, 2001, 2002 y 2003

## OTRAS FUENTES

-Entrevista a los integrantes de la Coordinación de Relaciones Internacionales del equipo de transición del candidato triunfador de los comicios presidenciales, el 1 de agosto del 2000. Favor consultar: [www.vicentefox.org.mx](http://www.vicentefox.org.mx)

-Fox, Vicente, "Apoya Fox el servicio civil de carrera", Intervención del Presidente en su programa sabatino de radio Fox Contigo, el 25 de mayo de 2002.

## **ANEXOS**

1.- Ley del Servicio Exterior Mexicano,

2.- Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, que entró en vigor el 7 de octubre de 2003.

A N E X O I

# LEY DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

## CAPÍTULO I

### Del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 1.-** El Servicio Exterior Mexicano es el cuerpo permanente de funcionarios del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero y responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Servicio Exterior depende del Ejecutivo Federal. Su dirección y administración están a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en lo sucesivo denominada la Secretaría, conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y a los lineamientos de política exterior que señale el Presidente de la República, de conformidad con las facultades que le confiere la propia Constitución.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal mantendrán coordinación con la Secretaría para el ejercicio de acciones en el exterior.

**ARTICULO 1 BIS -** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

- I. Ley: La Ley del Servicio Exterior Mexicano;
- II. Reglamento: El Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano;
- III. Secretaría: La Secretaría de Relaciones Exteriores;
- IV. Secretario: El Secretario de Relaciones Exteriores;
- V. Servicio Exterior: El Servicio Exterior Mexicano;
- VI. Dirección General: La unidad administrativa de la Secretaría que tenga a su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior;
- VII. Instituto Matías Romero: Es el órgano desconcentrado de la Secretaría, cuyo objetivo consiste en preparar recursos humanos de alto nivel analítico y técnico en los temas y materias de utilidad para la política exterior de México, cuyo titular será un embajador de carrera del Servicio Exterior;
- VIII. Representación: Las embajadas, misiones permanentes y oficinas consulares;
- IX. Representaciones Diplomáticas: Las embajadas y misiones permanentes;
- X. Embajada: La representación permanente del Estado Mexicano ante el gobierno de otro país. Sus principales funciones son de

carácter político;

XI. Misión Permanente: La representación del Estado Mexicano ante organismos internacionales;

XII. Misión Diplomática: Las embajadas;

XIII. Jefe de Misión: El Titular de la representación diplomática;

XIV. Representación Consular: Las oficinas consulares;

XV. Oficina Consular: La representación del Estado Mexicano ante el gobierno de otro país, en la que se realizan de carácter permanente las siguientes funciones: proteger a los mexicanos que se localicen en su circunscripción, fomentar las relaciones comerciales, económicas, culturales y científicas entre ambos países y expedir la documentación a mexicanos y extranjeros en términos de la presente Ley y su Reglamento. Según su importancia y ámbito de circunscripción se clasifican en: Sección Consular, Consulado General, Consulado, Agencia Consular y Consulado Honorario;

XVI. Circunscripción Consular: El territorio atribuido a una oficina consular para el ejercicio de las funciones consulares;

XVII. Sección Consular: La oficina de una embajada que realiza funciones consulares y su circunscripción es todo el país acreditante;

XVIII. Consulado General: La oficina a cargo de un funcionario consular, generalmente con el rango de Cónsul General y dependen de él, los consulados y agencias consulares que se localicen en su circunscripción;

XIX. Consulado: La oficina a cargo de un funcionario consular, del que pueden depender algunas agencias consulares;

XX. Agencia Consular: La oficina a cargo de un funcionario consular, es de jerarquía menor a la de los consulados porque su circunscripción es muy limitada;

XXI. Consulado honorario: La oficina a cargo de un cónsul honorario, trátase de un nacional o de un extranjero, en la que éste realiza, sin remuneración alguna, funciones consulares limitadas;

XXII. Jefe de Oficina Consular: La persona encargada de desempeñar tal función;

XXIII. Funcionario Consular: Cualquier persona, incluido el jefe de oficina consular, encargada con ese carácter del ejercicio de funciones consulares, y;

XXIV. Comisión de Personal: La Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano, órgano colegiado encargado de conocer cualquier asunto relativo al Servicio Exterior.

## **ARTÍCULO 2 -** Corresponde al Servicio Exterior Mexicano:

I. Promover y salvaguardar los intereses nacionales ante los Estados extranjeros y en los organismos y reuniones internacionales en los que participe México;

II. Proteger, de conformidad con los principios y normas del derecho internacional, la dignidad y los derechos de los mexicanos en el extranjero y ejercer las acciones encaminadas a satisfacer sus legítimas reclamaciones;

III. Mantener y fomentar las relaciones entre México y los miembros de la comunidad internacional e intervenir en todos los aspectos de esos vínculos que sean competencia del Estado;

IV. Intervenir en la celebración de tratados;

V. Cuidar el cumplimiento de los tratados de los que México sea parte y de las obligaciones internacionales que correspondan;

VI. Velar por el prestigio del país en el exterior;

VII. Participar en todo esfuerzo regional o mundial que tienda al mejoramiento de las relaciones entre los Estados y a promover y preservar un orden internacional justo y equitativo. En todo caso, atenderá en primer término los intereses nacionales;

VIII. Promover el conocimiento de la cultura nacional en el exterior y ampliar la presencia de México en el mundo;

IX. Recabar en el extranjero la información que pueda ser de interés para México, y difundir en el exterior información que contribuya a un mejor conocimiento de la realidad nacional, y

X. Coadyuvar a la mejor inserción económica de México en el mundo;

XI. Destinar los ingresos recibidos por los servicios establecidos en los artículos 20, 22 y 23 de la Ley Federal de Derechos, prestados por cualquier representación consular en el extranjero para integrar un fondo cuyo objeto sea cubrir, previa autorización de la Secretaría de Relaciones Exteriores, los gastos relativos a las actividades y programas que a continuación se mencionan, en términos del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano:

Programa de repatriación de personas vulnerables; atención y asesoría jurídica y de protección consulares; visitas a cárceles y centros de detención; atención telefónica; campaña de seguridad al migrante; servicios de consulados móviles; prestación de servicios consulares en general, y atención al público.

Los gastos a sufragar de conformidad al párrafo anterior, se realizarán de acuerdo a las reglas generales de operación que al efecto establezca la Secretaría de Relaciones Exteriores, contando con la aprobación de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo; y

XII. Las demás funciones que señalen al servicio exterior esta y otras leyes y reglamentos, así como los tratados de los que México sea parte.

## CAPÍTULO II

### De la Integración del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 3.-** El Servicio Exterior Mexicano se integra por personal de carrera, personal temporal y personal asimilado y comprende las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa.

**ARTÍCULO 4.-** La rama diplomático-consular comprende los siguientes rangos:

I. Embajador

II. Ministro

III. Consejero

IV. Primer Secretario

V. Segundo Secretario

VI. Tercer Secretario, y

VII. Agregado Diplomático

**ARTÍCULO 5.-** La rama técnico-administrativa comprende los siguientes rangos:

I. Coordinador Administrativo

II. Agregado Administrativo "A"

III. Agregado Administrativo "B"

IV. Agregado Administrativo "C"

V. Técnico-Administrativo "A"

VI. Técnico-Administrativo "B"

VII. Técnico-Administrativo "C"

**ARTÍCULO 6.-** El personal de carrera es permanente y su desempeño se basa en los principios de preparación, competencia, capacidad y superación constante, a fin de establecer un servicio permanente para la ejecución de la política exterior de México. Los miembros de carrera del Servicio Exterior podrán encontrarse, durante su pertenencia a éste, en alguno de los siguientes supuestos:

I. en activo;

- II. homologados;
- III. comisionados conforme al artículo 18 de la Ley;
- IV. en licencia, o
- V. en disponibilidad

La administración de rangos, plazas, puestos y estructura del Servicio Exterior se regirá por las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento

**ARTÍCULO 7.-** El personal temporal es designado por acuerdo del Secretario. Dicho personal desempeña funciones específicas en una adscripción determinada y por un plazo que no excederá de 6 años, al término del cual sus funciones cesarán automáticamente. Los así nombrados no formarán parte del personal de carrera del Servicio Exterior ni figurarán en los escalafones respectivos. Los nombramientos de personal temporal se harán, cuando sea posible, en plazas que no pertenezcan al Servicio Exterior de carrera.

**ARTÍCULO 8.-** El personal asimilado se compone de funcionarios y agregados a misiones diplomáticas y representaciones consulares, cuyo nombramiento haya sido gestionado por otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal u otra autoridad competente, con cargo a su propio presupuesto. Cuando la Secretaría considere procedente la solicitud dicho personal será acreditado con el rango que ésta determine y su asimilación al Servicio Exterior tendrá efectos sólo durante el tiempo que dure la comisión que se le ha conferido.

El personal asimilado estará sujeto a las mismas obligaciones que los miembros del personal de carrera del Servicio Exterior y las dependencias o entidades que hayan solicitado su asimilación serán las únicas responsables de los actos realizados por sus representantes. Asimismo, estará comisionado en el extranjero bajo la autoridad del jefe de la misión diplomática o representación consular correspondiente, a quien deberá informar de sus actividades y atender las recomendaciones que formule sobre sus gestiones, especialmente por lo que se refiere a las políticas generales y las prácticas diplomáticas o consulares.

La Secretaría determinará los casos en que el personal temporal o asimilado deba acudir a cursos de capacitación en el Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, antes de asumir su cargo en el extranjero.

**ARTÍCULO 9.-** La Secretaría deberá mantener y gestionar ante las autoridades correspondientes, que la estructura de plazas en los diferentes rangos permita una adecuada movilidad escalafonaria, de tal modo que se mantenga una pirámide ascendente entre los rangos de agregado

diplomático y Ministro. Lo anterior, se hará de acuerdo con los lineamientos de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria.

### CAPÍTULO III

#### De la Organización del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 10.-** En el extranjero, los miembros del Servicio Exterior desempeñarán indistintamente sus funciones en una misión diplomática, representación consular, misiones especiales y delegaciones a conferencias o reuniones internacionales. La Secretaría fijará las modalidades de acreditación del personal comisionado en el exterior, de acuerdo con el derecho y las prácticas internacionales.

**ARTÍCULO 11.-** La Secretaría vigilará que la adscripción en el extranjero y en México del personal de carrera se ajuste a una rotación programada, asegurándose que, sin excepción, ningún miembro de éstas permanezca fuera del país o en la Secretaría más de ocho años continuos. La Comisión de Personal a sugerencia de la Subcomisión de Rotación, recomendará al Secretario los traslados que por necesidades del servicio se deban llevar a cabo fuera del programa de rotación anual, procurando que el personal de la rama diplomático consular no permanezca menos de dos años, ni más de seis en una misma adscripción en el exterior. Los miembros de la rama técnico-administrativa podrán permanecer en una misma adscripción un máximo de ocho años.

**ARTÍCULO 11 BIS.-** Las recomendaciones de traslado serán presentadas a la Comisión de Personal por la Subcomisión de Rotación. Esta Subcomisión se integrará por:

- I. El Presidente de la Comisión de Personal;
- II. El Director General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior;
- III. El Director General del Instituto Matías Romero, y
- IV. Dos funcionarios del Servicio Exterior con rango mínimo de consejero, propuestos por el Presidente de la Comisión de Personal y aprobados por el Secretario.

La Secretaría dará a conocer anualmente, a través del Instituto Matías Romero, las oportunidades de capacitación y preparación académica disponibles para los miembros del Servicio Exterior en México y en el extranjero y sus requisitos. Los aspirantes que satisfagan los requisitos correspondientes a dichas oportunidades deberán presentar sus candidaturas a la Subcomisión de Rotación, misma que después del análisis del expediente y requisitos de los interesados resolverá lo conducente.

**ARTÍCULO 12.-** Las misiones diplomáticas de México ante gobiernos extranjeros tendrán el rango de embajadas y ante organismos internacionales, el de misiones permanentes; las representaciones consulares tendrán el rango de consulados generales, consulados, agencias consulares y consulados honorarios. La Secretaría determinará la ubicación y funciones específicas de cada una de ellas incluyendo, en su caso, las concurrencias y las circunscripciones consulares.

**ARTÍCULO 13.-** El Secretario podrá designar cónsules honorarios, quienes no serán considerados personal del Servicio Exterior.

**ARTÍCULO 14.-** El Presidente de la República, por conducto de la Secretaría, podrá designar misiones especiales para ejercer ocasionalmente la representación de México en el extranjero, durante el tiempo y con las características de la función específica que en cada caso se indique.

**ARTÍCULO 15.-** En todas las misiones diplomáticas y representaciones consulares, inmediatamente después del titular de las mismas habrá un jefe de cancillería y un representante alterno o cónsul adscrito, según corresponda; estos puestos los desempeñará el miembro del Servicio Exterior de carrera de mayor jerarquía. Las ausencias temporales de los titulares de las misiones diplomáticas o representaciones consulares, según el caso, serán cubiertas por el jefe de cancillería, representante alterno o por el cónsul adscrito.

**ARTÍCULO 16.-** La Secretaría determinará la composición y funciones de las delegaciones que representen a México en conferencias y reuniones internacionales. Durante el desempeño de su comisión, los integrantes de las delegaciones se ajustarán a las instrucciones específicas que imparta la Secretaría. Cuando la delegación tenga una misión específica que afecte la esfera de competencia de otra dependencia de la Administración Pública Federal, la Secretaría deberá escuchar, atender y asesorar a la dependencia que corresponda para la integración e instrucciones de la delegación. Todos los servidores públicos que se encuentren en el extranjero con carácter, representación o comisión oficial, deberán coordinar sus actividades con los jefes de misión diplomática o de las representaciones consulares, según el caso.

**ARTÍCULO 17.-** El rango en el Servicio Exterior de carrera será independiente de la plaza o puesto que ocupen sus miembros en el exterior o en las unidades administrativas de la Secretaría en México. Cuando los miembros del personal de carrera sean designados para ocupar un puesto en la Secretaría o en el exterior, se les cubrirán las remuneraciones que correspondan a la plaza asignada y tendrán los derechos y prestaciones que señala la Ley del Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la presente Ley y su Reglamento.

Los miembros del Servicio Exterior de carrera conservarán su lugar en el escalafón, acumularán la antigüedad que corresponda para los efectos de esta Ley y podrán ascender independientemente de la plaza o puesto que les asigne la Secretaría.

**ARTÍCULO 18.-** El Secretario, previa recomendación de la Comisión de Personal, podrá autorizar, hasta en dos ocasiones, que funcionarios de carrera de la rama diplomático consular, con una antigüedad mínima de cinco años de servicio y rango de Primer Secretario o superior puedan ser comisionados temporalmente en otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal o Estatal u otras entidades públicas federales; en los Poderes Legislativo o Judicial y en instituciones de educación superior o en organismos internacionales.

Las autorizaciones podrán ser concedidas siempre y cuando las actividades a realizar sean de interés y utilidad para la Secretaría. Quienes desempeñan estas comisiones, conservarán sus derechos de antigüedad para efectos escalafonarios y podrán presentarse a los concursos de ascenso.

La duración y los términos de las comisiones concedidas con base en este artículo estarán regulados por el Reglamento de la Ley.

#### CAPÍTULO IV

##### De los Embajadores y Cónsules Generales

**ARTÍCULO 19.-** Sin perjuicio de lo que dispone la fracción III del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la designación de Embajadores y Cónsules Generales la hará el Presidente de la República, preferentemente entre los funcionarios de carrera de mayor competencia, categoría y antigüedad en la rama diplomático-consular. Independientemente de que un funcionario de carrera sea designado Embajador o Cónsul General, el Presidente de la República podrá removerlo libremente en los términos de la fracción II del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero esa determinación no afectará su situación como personal de carrera, a menos que la separación ocurra en los términos de la fracción II del artículo 57 de esta Ley.

**ARTÍCULO 20.-** Para ser designado Embajador o Cónsul General se requiere: ser mexicano por nacimiento y no tener otra nacionalidad, estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos, ser mayor de 30 años de edad y reunir los méritos suficientes para el eficaz desempeño de su cargo.

Los mexicanos por nacimiento a los que otro Estado considere como sus nacionales, deberán presentar el certificado de nacionalidad mexicana y el documento de renuncia de la otra nacionalidad.

**ARTÍCULO 21.-** En ocasión de una vacante de embajador o cónsul general y de conformidad con el Artículo 19 de esta Ley, el Secretario de Relaciones Exteriores someterá a la consideración del Presidente de la República los nombres y antecedentes de los ministros del personal de carrera que, a su juicio, tengan los méritos y antigüedades necesarios. Quienes así resulten designados no perderán su carácter de miembros del personal de carrera del Servicio Exterior y sólo podrán ser privados, temporal o definitivamente de sus cargos en los términos de los Capítulos X y XI de esta Ley.

**ARTÍCULO 22.-** En casos excepcionales podrán acreditarse como embajadores o cónsules generales, miembros del personal de carrera que tengan el rango de ministro. Esta acreditación no alterará la situación en el escalafón de los así designados, en la inteligencia de que tendrán derecho a los emolumentos y prestaciones que correspondan a dicha función.

**ARTÍCULO 23.-** Las designaciones de jefes de misiones diplomáticas permanentes ante Estados y organismos internacionales, de Embajadores Especiales y de Cónsules Generales serán sometidas a la ratificación del Senado de la República o, en sus recesos, de la Comisión Permanente, según lo disponen las fracciones II, VII y III de los artículos 76, 78 y 89, respectivamente, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin este requisito la persona designada no podrá tomar posesión de su cargo.

**ARTÍCULO 24.-** Dentro del rango de Embajador habrá un máximo de diez plazas de Embajador Eminente, como distinción a los miembros de ese rango por su actuación destacada de servicio a la República en el ámbito de la política exterior.

Para cubrir una vacante de Embajador Eminente, el Secretario de Relaciones Exteriores someterá a la consideración del Presidente de la República los nombres y antecedentes de aquellas personas que tengan una antigüedad mínima de diez años como Embajador y que hayan ocupado cargos de Director General o superiores en la Secretaría o desempeñado importantes misiones en el exterior.

El Ejecutivo Federal hará las designaciones correspondientes. La categoría de Embajador Eminente sólo podrá usarse en el ámbito interno y tendrá la compensación que fije el Presupuesto de Egresos de la Federación.

**ARTÍCULO 25.-** El Presidente de la República podrá reconocer la dignidad de embajador emérito como culminación de una destacada y prolongada actuación de servicio a la República en el ámbito de la política exterior. En ningún momento habrá más de cinco embajadores eméritos y serán designados de una lista de candidatos que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Ser embajador, retirado o en servicio activo, que haya dedicado por lo menos 25 años al Servicio Exterior y se haya distinguido por haber ocupado cargos de importancia en el Servicio Exterior o en la Secretaría, por sus obras escritas sobre temas internacionales, o por haber prestado otros servicios destacados en el campo de las relaciones internacionales de México; o

II. Haber sido funcionario del Servicio Exterior, por lo menos con diez años de servicio y haber ocupado el cargo de Secretario de Relaciones Exteriores.

Los embajadores eméritos retirados tendrán como función atender las consultas que les haga el Secretario de Relaciones Exteriores. La categoría de embajador emérito sólo podrá usarse en el ámbito interno y tendrá la compensación que fije el Presupuesto de Egresos de la Federación. Ningún embajador podrá ser, a la vez, embajador eminente y embajador emérito.

## CAPÍTULO V

### De la Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 26 -** La Comisión de Personal, en los términos de esta Ley y su Reglamento, someterá al Secretario de Relaciones Exteriores recomendaciones para el ingreso, reincorporación, ascensos, traslados, comisiones, disponibilidades, separaciones, retiro, sanciones administrativas y casos excepcionales de licencia de personal del Servicio Exterior.

**ARTÍCULO 27.-** La Comisión de Personal del Servicio Exterior se integrará de la siguiente manera: Un Embajador de carrera del Servicio Exterior designado por el Secretario, quien la presidirá y deberá dedicarse de tiempo completo a las labores propias de su cargo. El presidente durará en su cargo un periodo no menor de un año, ni mayor de tres. El presidente de la Comisión de Personal tendrá la representación legal de dicho órgano colegiado para efectos de juicios de amparo, de nulidad y federales. En caso de ausencia temporal del presidente de la Comisión de Personal, será suplido para tales efectos por el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría;  
El Oficial Mayor de la Secretaría, quien suplirá al presidente en sus ausencias;

El Director General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior, según lo disponga el Reglamento Interior de la Secretaría, quien fungirá como secretario de la misma;

El Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría;

El Titular del Instituto Matías Romero; y;

Un representante de cada uno de los rangos desde técnico administrativo "c" hasta coordinador administrativo y de Tercer Secretario hasta Ministro, adscritos a la Secretaría, que serán elegidos por sus pares para cubrir periodos de un año. Dichos representantes participarán exclusivamente cuando se trate de asuntos relacionados con el personal de la categoría que representan. Los miembros de la Comisión no podrán participar a través de representantes o suplentes, con excepción del presidente quien podrá ser suplido por el Oficial Mayor. En los casos en que la Comisión trate asuntos que incidan sobre el conjunto de los miembros del Servicio Exterior, ésta podrá, a través de invitaciones, asesorarse de personas ajenas a la Secretaría y al Servicio Exterior. A propuesta de la Comisión, el Secretario expedirá las Reglas del Procedimiento de la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 27 BIS.**- La Comisión de Personal contará con cuatro subcomisiones:

- I. Subcomisión de Ingreso;
- II. Subcomisión de Rotación;
- III. Subcomisión de Evaluación, y
- IV. Subcomisión de Asuntos Disciplinarios.

Las Subcomisiones funcionarán conforme a lo dispuesto por esta Ley, su Reglamento y las Reglas del Procedimiento de la Comisión de Personal.

## CAPÍTULO VI

### Del Ingreso al Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 28.**- El ingreso como funcionario de carrera a la rama diplomático-consular se realizará por oposición, mediante concursos públicos anuales que serán organizados en etapas eliminatorias y deberán contemplar los siguientes exámenes y cursos:

- I. Examen de cultura general orientado a las relaciones internacionales;
- II. Examen de español;
- III. Exámenes para comprobar el dominio del idioma inglés y la capacidad para traducir alguno de los otros idiomas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas;
- IV. Elaboración de un ensayo sobre un tema de actualidad en

- política exterior;
- V. Entrevistas;
- VI. Exámenes médicos y psicológicos;
- VII. Cursos especializados en el Instituto Matías Romero, cuya duración no excederá de seis meses, y
- VIII. Un periodo de experiencia práctica en la Secretaría cuya duración no excederá de seis meses.

**ARTÍCULO 29.-** La Comisión de Personal dará aviso oportuno al Secretario de las vacantes en el rango de agregado diplomático, a fin de que convoque a un concurso anual de ingreso para cubrir las e instale la Subcomisión de Ingreso.

**ARTÍCULO 30.-** La Subcomisión de Ingreso estará integrada por:

- I. El Titular del Instituto Matías Romero, quien la presidirá;
- II. Dos representantes de instituciones de educación superior, legalmente reconocidas, una de las cuales deberá tener establecida la carrera de relaciones internacionales, y la otra cuando menos carreras afines a esta última;
- III. El Director General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior, quien actuará como secretario de la misma, y
- IV. Otra persona ajena a la Secretaría que tenga experiencia en recursos humanos.

La Subcomisión de Ingreso verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 32 y 33 de la presente Ley y organizará y calificará los exámenes de ingreso de las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa del Servicio Exterior.

**ARTÍCULO 31.-** Quienes sean admitidos en el Instituto Matías Romero para ingresar a la rama diplomático-consular serán considerados, durante el tiempo que estudien en el mismo, como becarios y tendrán las percepciones que determine la Secretaría, así como durante su periodo de práctica en ésta última. Transcurrido el periodo al que se refieren las fracciones VII y VIII del artículo 28 de la presente Ley, la Comisión de Personal evaluará su desempeño en la Secretaría para determinar si recomienda su nombramiento como agregado diplomático. Después de seis meses podrán ser ascendidos a terceros secretarios como resultado de la evaluación de su desempeño.

**ARTÍCULO 32.-** Los candidatos a ingresar a la rama diplomático-consular deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano por nacimiento y no tener otra nacionalidad, en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos. Los mexicanos por nacimiento a los que otro Estado considere como sus nacionales, deberán

presentar el certificado de nacionalidad mexicana y el documento de renuncia de la otra nacionalidad.

II. Ser menores de 30 años de edad. En casos excepcionales, la Comisión de Personal podrá dispensar este requisito si a su juicio así lo amerita el perfil académico y profesional del aspirante.

III. Tener buenos antecedentes;

IV. Ser apto física y mentalmente para el desempeño de las funciones del Servicio Exterior;

V. No pertenecer al estado eclesiástico ni ser ministro de algún culto; y

VI. Tener por lo menos el grado académico de licenciatura por una universidad o institución de enseñanza superior mexicana o extranjera, con reconocimiento de validez oficial.

**ARTÍCULO 33.-** El ingreso como personal de carrera a la rama técnico-administrativa se realizará:

I. Por oposición, mediante concursos públicos que se llevarán a cabo según las necesidades de la Secretaría, preferentemente cada dos años, bajo las modalidades que establecerá el Reglamento de la presente Ley;

II. Los requisitos para ingresar serán los mismos que se señalan para la rama diplomático-consular, con excepción del requerimiento del grado académico, para el que será suficiente haber completado la educación media superior y el dominio de un idioma extranjero de utilidad para la diplomacia, preferentemente el inglés;

III. Quienes obtengan las calificaciones más altas en el concurso de ingreso a la rama técnico-administrativa recibirán una beca con las percepciones que determine la Secretaría y deberán acreditar un curso de capacitación en el Instituto Matías Romero con duración máxima de tres meses;

IV. Concluidos los cursos a que se refiere el párrafo anterior, deberá acreditarse una práctica de tres meses en la Secretaría, y

V. Al término de dicha práctica, y previa recomendación de la Comisión de Personal, se otorgará un nombramiento de técnico-administrativo "C".

El ingreso a esta rama será en el nivel de técnico-administrativo "C".

**ARTÍCULO 34.-** El personal temporal o asimilado de la rama diplomático-consular y técnico-administrativa, así como los funcionarios de la Secretaría, podrán ingresar al Servicio Exterior como personal de carrera de la rama diplomático-consular siempre que cumplan con los requisitos de ingreso previstos en las fracciones I, III, IV, V y VI del artículo 32 de la presente Ley y obtengan una evaluación favorable de su desempeño por parte de la Comisión de Personal. Asimismo, deberán cumplir los siguientes requisitos para ingresar a los rangos que a continuación se indican:

I. Ingreso como Segundo Secretario: Se requerirá una antigüedad mínima de cuatro años, un máximo de edad de 37 años y satisfacer el contenido de las fracciones II, III, V y VI del artículo 28. Asimismo, deberá participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Segundo Secretario y obtener una de las plazas sujetas a concurso;

II. Ingreso como Primer Secretario: Se requerirá una antigüedad mínima de seis años, un máximo de edad de 39 años y satisfacer el contenido de las fracciones II, III, V y VI del artículo 28. Asimismo, deberá participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Primer Secretario y obtener una de las plazas sujetas a concurso, y

III. Ingreso como Consejero: Se requerirá una antigüedad mínima de ocho años, un máximo de edad de 41 años y satisfacer el contenido de las fracciones II, III, V y VI del artículo 28. Asimismo, deberá participar en el concurso de ascenso para optar por el rango de Consejero y obtener una de las plazas sujetas a concurso. Para los efectos del presente artículo, a juicio de la Comisión de Personal, podrá ser dispensado el requisito de edad. Los aspirantes al rango de Consejero deberán, además, aprobar el examen de media carrera a que se refiere el artículo 38. A más tardar seis meses después de satisfechos los requisitos de ingreso al rango de Consejero, quienes hayan obtenido dicho rango serán comisionados a una adscripción de tipo consular, de conformidad con la definición que de ésta establezca el Reglamento de la presente Ley.

El ingreso al Servicio Exterior, conforme a este artículo, sólo podrá tener lugar cuando la Secretaría disponga de plazas nuevas en cada uno de los rangos de Segundo Secretario, Primer Secretario y Consejero. Independientemente del número de plazas de que se disponga, siempre se concursará el mismo número de ellas en cada uno de los rangos mencionados.

**ARTÍCULO 35.-** Los servidores públicos de la Secretaría, de las misiones diplomáticas y de las representaciones consulares podrán incorporarse a la rama técnico-administrativa, siempre que cumplan con los requisitos de ingreso previstos en el Artículo 33 de la presente Ley y que aprueben los exámenes públicos que determine la Secretaría. Los empleados que tengan una antigüedad de cuatro años podrán ingresar a dicha rama en la categoría de técnico-administrativo "B" y los que acumulen siete años podrán ingresar como técnico-administrativo "A".

**ARTÍCULO 36.-** Las solicitudes de reincorporación de los miembros del personal de carrera del Servicio Exterior que hayan renunciado al mismo, serán examinadas por la Comisión de Personal. Ésta podrá recomendar la reincorporación de aquellos interesados que cumplan con los siguientes requisitos:

I. El motivo de la renuncia haya sido por causas distintas al seguimiento de un proceso disciplinario o para evitar una orden de traslado;

- II. Los buenos antecedentes del solicitante;
- III. El cumplimiento con la obligación de sigilo profesional establecida en esta Ley; y
- IV. La presentación de la solicitud durante los cinco años siguientes a la fecha efectiva de la renuncia. En casos excepcionales, este plazo podrá ser dispensado por el Secretario de Relaciones Exteriores. La reincorporación únicamente podrá ser autorizada por una sola vez.

## CAPÍTULO VII

### De los Ascensos del Personal de Carrera

**ARTÍCULO 37.-** Los ascensos del personal de carrera a Segundo Secretario, Primer Secretario, Consejero y Ministro de la rama diplomático-consular, así como a Agregado-Administrativo "C", y Coordinador Administrativo en la rama técnico-administrativa, serán acordados por el Secretario de Relaciones Exteriores, previa recomendación de la Comisión de Personal. Al efecto, la Comisión de Personal organizará concursos de ascenso que comprenderán:

I. La evaluación del expediente de los aspirantes a ascenso en función de las siguientes prioridades:

- a) Méritos y eficiencia demostrados en el desempeño de sus cargos y comisiones; y
- b) Potencial de desarrollo y capacidad para asumir mayores responsabilidades;
- c) La antigüedad en el rango y en el servicio, que será definitoria en igualdad de circunstancias, y

II. Exámenes escritos y orales para determinar la capacidad de los aspirantes a ascenso.

Conforme el Reglamento de esta Ley, podrá otorgarse puntuación adicional por obras o trabajos publicados, estudios realizados y títulos académicos obtenidos con posterioridad al último ascenso, siempre que sean relevantes para las relaciones internacionales de México. El resultado final de los concursos será del dominio público e inapelable. No

podrán presentarse a concurso de ascensos quienes se encuentren en disponibilidad conforme a la presente Ley.

El Secretario acordará los demás ascensos del personal de carrera previa recomendación de la Comisión de Personal una vez que reciba de la Subcomisión de Evaluación, las evaluaciones de los expedientes personales u hoja de servicios según el caso. En la evaluación se tomará en cuenta los méritos, la preparación académica y las antigüedades del personal, de conformidad con el Reglamento de esta Ley.

**ARTÍCULO 37 BIS.-** La evaluación de los expedientes personales será realizada por la Subcomisión de Evaluación y dada a conocer a los interesados con anticipación a la celebración de los exámenes.

La Subcomisión de Evaluación se integrará por:

- I. El Presidente de la Comisión de Personal, quien la presidirá;
- II. El Titular del Instituto Matías Romero;
- III. El Director General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior, según lo disponga el Reglamento Interior de la Secretaría, y
- IV. Dos miembros del Servicio Exterior con rango mínimo de Consejero o de coordinador administrativo propuestos por el Presidente de la Comisión de Personal y aprobados por el Secretario.

**ARTÍCULO 38.-** En ningún caso se podrá ascender o participar en concursos de ascenso sin antes haber cumplido dos años de antigüedad como mínimo en el rango al que pertenezca. Para ascender al rango de Consejero se requiere además, una antigüedad mínima de ocho años como funcionario en el Servicio Exterior o en la Secretaría, haber estado comisionado a una adscripción de tipo consular y aprobar un examen que se denominará -de media carrera- conforme a los términos de la presente Ley y su Reglamento.

**ARTÍCULO 39.-** El examen de media carrera a que se refiere el artículo anterior será presentado por los primeros secretarios. Es un requisito para permanecer en el Servicio Exterior y tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral y profesional de los miembros del Servicio Exterior con vistas a determinar su capacidad para asumir mayores responsabilidades, especialmente la de titular de representaciones de México.

El Instituto Matías Romero elaborará guías de estudio e impartirá cursos de capacitación para los participantes en el examen de media carrera.

El examen será diseñado por profesionales bajo criterios que proporcionará el Instituto Matías Romero y podrán ser presentados en tres ocasiones como máximo dentro de los siguientes términos:

- I. Por primera vez durante los tres primeros años de haber ascendido al rango de primer secretario;
- II. Por segunda ocasión antes de cumplir cinco años en el rango, en caso de no haberlo aprobado en la primera, y
- III. Por tercera ocasión, antes de cumplir seis años en el rango.

El resultado de los exámenes estará sujeto a revisión ante la Subcomisión de Evaluación dentro de los 3 días siguientes a la fecha en que se notifiquen al evaluado personalmente. La Subcomisión resolverá las solicitudes de revisión dentro de los quince días naturales siguientes a su recepción dando oportunidad al solicitante de expresar lo que a su derecho convenga en el proceso de revisión. Quien en la tercera ocasión no apruebe el examen causará baja

inapelable del Servicio Exterior. En todo caso se le indemnizará en los términos que señalen esta Ley y su Reglamento.

**ARTÍCULO 40.-** Como requisito de permanencia en el Servicio Exterior y a efecto de verificar que los miembros del Servicio Exterior hayan cumplido cabalmente con las obligaciones que les imponen los artículos 41 y 42 de la presente Ley y que continúen satisfaciendo los requisitos contenidos en las fracciones I, III, IV y V del artículo 32, la Secretaría, por medio de la Comisión de Personal, hará, cada cinco años, una evaluación a todos sus miembros. La evaluación a que se refiere el párrafo anterior podrá merecer la calificación de satisfactoria o insatisfactoria.

**ARTÍCULO 40 BIS.-** La evaluación a que se refiere el artículo 40 consiste de:

I. Una revisión completa de la información que sobre el miembro del Servicio Exterior obre en la Secretaría, que incluirá particularmente, la consideración de los logros documentados que se hayan alcanzado, así como de las faltas cometidas o irregularidades detectadas durante los últimos cuatro años o durante el tiempo de pertenencia al Servicio Exterior si este es menor a cuatro años, y

II. En su caso, una investigación de las razones por las cuales el miembro del Servicio Exterior no ha ascendido desde su ingreso a la categoría inmediata superior dentro de los plazos máximos que se señalan a continuación:

- a) Ascenso a segundo secretario en un periodo de seis años,
- b) Ascenso a primer secretario en un periodo de nueve años,
- c) Ascenso a la categoría de Consejero en un periodo de doce años, y
- d) Ascenso a la categoría de Ministro en un periodo de quince años.

**ARTÍCULO 40 TER.-** La Comisión de Personal utilizará, primordialmente, los siguientes criterios para medir, en su evaluación, el grado de cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 41 y 42 de la presente Ley:

I. Desarrollo alcanzado, méritos profesionales, méritos académicos, responsabilidades encomendadas, estímulos o reconocimientos y otros factores relevantes que sirvan como indicadores de un buen desempeño;

II. Sanciones impuestas, procedimientos disciplinarios, faltas cometidas, quejas recibidas y otros factores relevantes que sirvan como indicadores de un deficiente desempeño;

III. Si el evaluado ha realizado o se ha abstenido de llevar a cabo actividades cuyas consecuencias hayan sido afectar negativamente la política exterior mexicana o el desarrollo de las actividades de la Secretaría o de sus representaciones en el exterior, y

IV. Las evaluaciones para medir el grado de cumplimiento de las obligaciones del personal, se señalarán en el Reglamento y cuidarán que se apliquen criterios de legalidad, objetividad y equidad.

Si la conclusión de la Comisión de Personal respecto al miembro del Servicio Exterior evaluado es insatisfactoria, dicho resultado será notificado al interesado por la Comisión y éste podrá solicitar la revisión de la evaluación dentro del término de tres días hábiles posteriores a la recepción de la notificación.

La Comisión deberá resolver las solicitudes de revisión dentro de los quince días naturales siguientes a su recepción dando oportunidad al solicitante de expresar lo que a su derecho convenga en el proceso de revisión.

Si la conclusión de la revisión fuera nuevamente insatisfactoria, o si no se hubiere solicitado en tiempo la revisión correspondiente, el miembro del Servicio Exterior causará baja definitivamente del Servicio Exterior sin posibilidad de volver a incorporarse a él. En todo caso, se le indemnizará en los términos que señalen esta Ley y su Reglamento.

## CAPÍTULO VIII

### De las Obligaciones de los Miembros del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 41.-** Es obligación de todo miembro del Servicio Exterior actuar con apego a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que corresponde a todo servidor público en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; así como coadyuvar al cumplimiento de las funciones que esta Ley encomienda al propio Servicio, conforme a las directrices que fije la Secretaría.

Sin perjuicio de las inmunidades y privilegios que les correspondan, deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado ante cuyo gobierno estén acreditados y observar las costumbres sociales del país y la práctica diplomática internacional.

Asimismo, en términos de la legislación aplicable, los miembros del Servicio Exterior deberán abstenerse de incurrir en conductas de naturaleza partidista o electoral incompatibles con el desempeño de su función pública, y de realizar declaraciones que comprometan los intereses del país.

**ARTÍCULO 42.-** Los miembros del Servicio Exterior deberán guardar discreción absoluta acerca de los asuntos que conozcan con motivo de su desempeño oficial. Esta obligación subsistirá aun después de abandonar el Servicio Exterior, cuando se trate de asuntos cuya divulgación pudiera causar perjuicio a los intereses nacionales.

**ARTÍCULO 43.-** Corresponde a los jefes de misión:

I. Mantener informada a la Secretaría sobre los principales aspectos de la vida política, económica, social y cultural del Estado ante cuyo Gobierno u organismo internacional estén acreditados, así como de

sus relaciones internacionales, en los términos de las instrucciones recibidas de la propia Secretaría;

II. Representar a México ante los organismos internacionales y en reuniones de carácter intergubernamental y mantener informada a la Secretaría de las principales actividades de dichos organismos o que se desarrollen en esas reuniones. En todo caso, normarán su conducta por las instrucciones que reciban de la propia Secretaría.

III. Requerir, cuando proceda y con las cortesías del caso, las inmunidades, prerrogativas y franquicias que correspondan a los funcionarios diplomáticos mexicanos conforme a los tratados internacionales y especialmente aquellas que México concede a los funcionarios diplomáticos de otros países; solamente la Secretaría puede renunciar a la inmunidad de jurisdicción de que gozan esos funcionarios en el extranjero, y

IV. Supervisar el funcionamiento de la sección consular de la misión diplomática a su cargo, misma que quedará bajo su responsabilidad institucional.

**ARTÍCULO 44** - Corresponde a los jefes de oficinas consulares:

I. Proteger, en sus respectivas circunscripciones consulares, los intereses de México y los derechos de sus nacionales, de conformidad con el derecho internacional y mantener informada a la Secretaría de la condición en que se encuentran los nacionales mexicanos, particularmente en los casos en que proceda una protección especial;

II. Fomentar, en sus respectivas circunscripciones consulares, el intercambio comercial y el turismo con México e informar periódicamente a la Secretaría al respecto;

III. Ejercer, cuando corresponda, funciones de Juez del Registro Civil;

IV. Ejercer funciones notariales en los actos y contratos celebrados en el extranjero que deban ser ejecutados en territorio mexicano, en los términos señalados por el Reglamento. Su fe pública será equivalente en toda la República, a la que tienen los actos de los notarios en el Distrito Federal;

V. Desahogar las diligencias que les encomienden las autoridades judiciales de la República;

VI. Ejecutar los actos administrativos que requiera el ejercicio de sus funciones y actuar como delegado de las dependencias del Ejecutivo Federal en los casos previstos por las leyes o por orden expresa de la Secretaría; y

VII. Prestar el apoyo y la cooperación que demande la misión diplomática de la que dependan. Los jefes de oficina consular podrán delegar en funcionarios subalternos el ejercicio de una o varias de las facultades señaladas en el presente artículo, sin perder por ello su ejercicio ni eximirse de la responsabilidad por su ejecución. La delegación se hará en los términos que establezca el Reglamento de la presente Ley.

**ARTÍCULO 45.-** Es obligación de los jefes de misiones diplomáticas, de representaciones consulares y de unidades administrativas de la Secretaría informar durante el mes de junio de cada año y con base en las actuaciones desarrolladas por los miembros del Servicio Exterior a sus órdenes, sobre su aptitud, comportamiento y diligencia, sin perjuicio de hacerlo cada vez que lo estimen necesario.

Asimismo, dichos funcionarios deberán informar con diligencia a la Comisión de Personal sobre todas aquellas faltas o violaciones a las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento que cometan sus subordinados, estando facultados para imponer en su caso, amonestaciones y apercibimientos.

El personal del Servicio Exterior de carrera de los rangos de tercer secretario a consejero presentará a la Comisión de Personal, durante el mes de junio de cada año, una "auto-evaluación" en los términos que señale el Reglamento de esta Ley.

Asimismo, el personal de carrera elaborará, durante el mes de junio de cada año, un informe sobre el desempeño del titular de la misión diplomática, representación consular o unidad administrativa de la Secretaría a que se encuentre adscrito. Este informe se elaborará conforme a los términos que señale el Reglamento de esta Ley, será confidencial y remitido a la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 46.-** Sin perjuicio de lo ordenado por otras disposiciones aplicables, queda prohibido a los miembros del Servicio Exterior:

- I. Intervenir en asuntos internos y de carácter político del Estado donde se hallen comisionados o en los asuntos internacionales del mismo que sean ajenos a los intereses de México;
- II. Ejercer, en el Estado donde se hallen comisionados, cualquiera actividad profesional o comercial en provecho propio y realizar, sin la autorización previa y expresa de la Secretaría, estas mismas actividades en otros países extranjeros, y
- III. Desempeñar cualquier gestión diplomática o consular de otro país, sin autorización expresa de la Secretaría.

## CAPÍTULO IX

### De los Derechos y las Prestaciones de los Miembros del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 47.-** Los miembros del Servicio Exterior gozarán, durante su permanencia en comisión oficial en el extranjero de los siguientes derechos y prestaciones:

- I. Conservarán, para los efectos de las leyes mexicanas, el domicilio de su último lugar de residencia en el país,

I. BIS. Los hijos nacidos en el extranjero, de los miembros del Servicio Exterior cuando se encuentren acreditados en el extranjero, se considerarán nacidos en el domicilio legal de sus padres;

II. Tendrán las percepciones que fije el Presupuesto de Egresos de la Federación y las prestaciones que establezca esta Ley, su Reglamento y, en su caso, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

III. La Secretaría cubrirá a los miembros del Servicio Exterior que sean trasladados a cualquier adscripción en México o en el extranjero, los gastos de transporte e instalación, incluyendo a su cónyuge y familiares dependientes económicos en primer grado en línea recta, ascendiente o descendiente, que vivan con ellos en su lugar de adscripción, en los términos que fije el Reglamento. De igual manera se les cubrirán los gastos de empaque, transporte y seguro de menaje de casa familiar;

IV. Podrán importar y exportar, libres de pago de impuestos aduanales, sus equipajes y objetos de menaje de casa cuando salgan comisionados al extranjero, regresen al país por término de su comisión o por estar en licencia o disponibilidad, ajustándose a lo previsto en las leyes de la materia;

V. La exención a que alude la fracción anterior se extenderá a los automóviles pertenecientes a los miembros del Servicio Exterior de acuerdo a las normas aplicables;

VI. La Secretaría, en los términos de la presente Ley y su Reglamento, proporcionará ayuda para el pago del alquiler de la vivienda de los miembros del Servicio Exterior que se encuentren adscritos en el extranjero, cuando dadas las condiciones económicas del lugar de adscripción, el pago de dicho alquiler repercuta de manera grave sobre sus ingresos, con apego a las disposiciones de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal;

VII. La Secretaría, en los términos de la presente Ley y su Reglamento, proporcionará a los miembros del Servicio Exterior en el extranjero, ayuda para el pago de la educación de los hijos menores de edad, cuando ésta sea onerosa, con apego a las disposiciones de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal,

VIII. Las autoridades educativas del país revalidarán los estudios que hayan realizado en el extranjero los miembros del Servicio Exterior, sus dependientes familiares o sus empleados, conforme a las disposiciones legales aplicables, y

IX. Los demás que se desprendan de la presente Ley y su Reglamento.

**ARTÍCULO 48.-** Los miembros del Servicio Exterior comisionados en el extranjero gozarán de 30 días de vacaciones al año, pudiendo acumular hasta 60 días continuos. La Secretaría cubrirá a los miembros del Servicio Exterior, cada dos años, el importe de sus pasajes del lugar de su adscripción a México y de regreso. Esta prestación incluye al cónyuge y a sus familiares dependientes económicos hasta el primer grado en línea

recta, ascendiente o descendiente, que vivan con él o ella, según el caso. Tratándose de los hijos de los miembros del Servicio Exterior esta prestación será extensiva únicamente a los menores de 18 años siempre que vivan con el o ella, según el caso.

La Comisión de Personal podrá recomendar al Secretario, en los casos de adscripciones de condiciones de vida difícil, que esta prestación se otorgue cada doce meses.

**ARTÍCULO 49.-** La Secretaría contratará, en los términos del Reglamento, un seguro de gastos médicos para los miembros del Servicio Exterior comisionados en el extranjero, que incluirá a su cónyuge y a sus dependientes económicos hasta el primer grado en línea recta, ascendiente o descendiente, que vivan con él o ella, según el caso. Tratándose de los hijos de los miembros del Servicio Exterior esta prestación será extensiva únicamente a los menores de 18 años siempre que vivan con el o ella, según el caso.

**ARTÍCULO 50.-** En los casos de enfermedad debidamente comprobada, la Secretaría podrá conceder a los miembros del Servicio Exterior licencia hasta por dos meses con goce íntegro de sueldo, dos más con medio sueldo y dos más sin sueldo.

Además, en caso de embarazo, las mujeres tendrán derecho a tres meses de licencia con goce íntegro de sueldo. Igualmente, la Secretaría podrá conceder licencia por cualquier otra causa justificada, hasta por seis meses sin goce de sueldo.

**ARTÍCULO 51.-** Los miembros del Servicio Exterior disfrutarán de los gastos de representación, viáticos y demás remuneraciones y prestaciones que se les asignen de acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación.

El miembro del Servicio Exterior que con motivo de la ausencia del jefe de misión diplomática o del titular de un consulado quede acreditado como encargado de negocios o como encargado de la representación consular, recibirá, conforme a lo dispuesto por el Reglamento una compensación por encargaduría, a menos que otras disposiciones consignent condiciones más favorables, en cuyo caso se aplicarán dichas previsiones.

A su vez, y en tanto otros ordenamientos no consignent condiciones más favorables, los miembros del Servicio Exterior que sean nombrados para ocupar un puesto en el extranjero, trasladados a otro lugar o llamados del extranjero a prestar sus servicios en la Secretaría, tendrán derecho a gastos de instalación que se ministrarán en la siguiente proporción del total de sus percepciones mensuales en el extranjero:

- a) El equivalente a un mes y medio para el personal de la rama técnico-administrativa, y
- b) El equivalente a un mes para el personal de la rama diplomático-consular, con excepción de los jefes de misión

diplomática o titulares de consulados generales a quienes la Secretaría proporcione residencia oficial, quienes recibirán el equivalente a medio mes.

En los términos del Reglamento de la presente Ley, se asignarán gastos de orden social y de sostenimiento a las misiones diplomáticas y representaciones consulares.

## CAPÍTULO IX BIS

De la Disponibilidad en el Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 52.-** Los integrantes del personal de carrera del Servicio Exterior podrán quedar en disponibilidad hasta por tres años.

Durante ese lapso, los miembros del Servicio Exterior no podrán tener ascenso alguno, no se les computará ese tiempo para efectos legales y no gozarán de sueldo ni prestaciones.

**ARTÍCULO 52 BIS.-** La disponibilidad deberá solicitarse por escrito a la Dirección General del Servicio Exterior y de Personal de la Secretaría, la que su vez la turnará a la Comisión de Personal, a efecto de que en un término máximo de 30 días dé respuesta al interesado, quien no podrá abandonar su lugar de adscripción en tanto no reciba la respuesta correspondiente.

El escrito deberá expresar las causas o motivos de la solicitud y se registrará por los siguientes criterios:

I. Podrá ser concedida una sola vez durante la carrera, por recomendación de la Comisión de Personal y aprobación del Secretario, siempre que se cuente con una antigüedad mínima de cinco años en el Servicio Exterior de carrera;

II. No podrá unirse a licencias, comisiones u otras separaciones temporales debiendo mediar entre ellas un lapso mínimo de 6 meses, y

III. Por necesidades del servicio, la disponibilidad podrá ser revocada, previa recomendación de la Comisión de Personal, y si así lo acuerda el Secretario, mediante notificación al interesado que realizará, con 3 meses de antelación, la Dirección General del Servicio Exterior y de Personal de la Secretaría. Quienes no se presenten a laborar en la fecha señalada causarán baja conforme a lo dispuesto en la fracción I del artículo 58 de esta Ley.

## CAPÍTULO X

De la Separación del Servicio Exterior Mexicano

**ARTÍCULO 53.-** Los miembros del Servicio Exterior sólo podrán ser separados de sus cargos ya sea temporalmente por medio de suspensión como consecuencia de la aplicación de una sanción administrativa y, en

forma definitiva, por baja y destitución como consecuencia de una sanción administrativa, en términos de la presente Ley y su Reglamento.

**ARTÍCULO 53 BIS.**- Son causas de baja del Servicio Exterior las siguientes:

- I. Por renuncia;
- II. Por jubilación;
- III. Por declaración de estado de interdicción mediante sentencia que cause ejecutoria;
- IV. Por incumplir una orden de traslado;
- V. Por no presentarse al término de una comisión, disponibilidad o licencia a reanudar sus funciones. En los dos primeros casos ante la Dirección General y, en el tercero, en el lugar en el que se encontraba adscrito;
- VI. Por dejar de cumplir con los requisitos señalados en el artículo 32, fracciones I, III y IV de la Ley;
- VII. Por reprobado el examen de media carrera en términos de lo previsto en el artículo 39 de la presente Ley, y
- VIII. Por no obtener una evaluación satisfactoria en términos de lo dispuesto por los artículos 40, 40 BIS y 40 TER, de esta Ley.

**ARTÍCULO 54.**- Los miembros del Servicio Exterior de carrera que se separen definitivamente de éste, recibirán por una sola vez, como compensación por cada año de servicio, el importe correspondiente a un mes del último sueldo que hubieren disfrutado, con el límite máximo de veinticuatro meses, con excepción de aquellos que hubiesen sido destituidos del Servicio Exterior como consecuencia de una sanción y en los casos previsto en las fracciones IV y V del artículo anterior.

Los períodos de suspensión temporal, disponibilidad y licencias sin goce de sueldo, no se contabilizarán como tiempo de servicio.

En caso de fallecimiento, la compensación se entregará al beneficiario que el miembro del Servicio Exterior hubiese designado o, en su defecto, a sus legítimos herederos.

**ARTÍCULO 55.**- Causarán baja por jubilación los miembros de carrera del Servicio Exterior que cumplan 65 años de edad. Los miembros de carrera del Servicio Exterior que durante los 10 años anteriores a su jubilación no hayan sido objeto de sanciones, serán jubilados en el rango inmediato superior.

**ARTÍCULO 56.**- Los gastos de funerales de los miembros del Servicio Exterior, de su cónyuge, de sus dependientes económicos hasta el primer grado en línea recta, ascendiente o descendiente, que vivan con él o ella, según el caso, fallecidos en el extranjero o en delegaciones foráneas, incluyendo el traslado de sus restos a México, serán por cuenta de la Secretaría

## CAPÍTULO

### *De las Sanciones Administrativas*

**ARTÍCULO 57.-** Las sanciones por faltas administrativas consistirán en:

- I. Suspensión;
- II. Destitución, y
- III. Sanción Económica.

En todos los casos de destitución el sancionado quedará inhabilitado para reingresar al Servicio Exterior o desempeñar algún puesto, cargo o comisión temporal en el mismo.

**ARTÍCULO 58.-** Darán motivo a la aplicación de sanciones administrativas las siguientes conductas de los miembros del Servicio Exterior:

- I. Abandono de empleo, entendiéndose por éste la falta a las labores más de tres días consecutivos sin causa justificada;
- II. Violar las obligaciones de los miembros del Servicio Exterior establecidas en el Capítulo VIII de la presente Ley;
- III. Incurrir en el incumplimiento de alguna de las obligaciones previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- IV. Actuar con deslealtad al país o a sus instituciones;
- V. Ser deroga;
- VI. Ser condenado por sentencia dictada por delito intencional;
- VII. Violar el deber del sigilo profesional que dispone el Artículo 42 de esta Ley;
- VIII. Incurrir en morosidad, descuido manifiesto o ineptitud comprobada en el desempeño de sus obligaciones oficiales, según lo defina el Reglamento de esta Ley;
- IX. Hacer uso ilícito o con fines de provecho personal de las franquicias, valijas, correos diplomáticos, recursos financieros y materiales, así como las inmunidades y privilegios inherentes al cargo;
- X. Expedir documentación consular o migratoria contraviniendo deliberadamente las normas aplicables con fines ilícitos;
- XI. Desobedecer las instrucciones de la Secretaría o del jefe superior;
- XII. Incurrir en incumplimiento habitual de los compromisos económicos en el extranjero;
- XIII. Incumplir con la obligación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta Ley, así como incumplir o cumplir a destiempo con la presentación del informe a que se refiere dicha disposición, y

**XIV.** Por violar lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 41 del presente ordenamiento.

**ARTÍCULO 59.-** La Subcomisión de Asuntos Disciplinarios conocerá de las faltas de los miembros del Servicio Exterior que ameriten la imposición de sanciones administrativas y estará compuesta por:

- I. El Presidente de la Comisión de Personal, quien la presidirá;
- II. El Director General que tenga bajo su cargo los asuntos concernientes al personal del Servicio Exterior, según lo disponga el Reglamento Interior de la Secretaría;
- III. El Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría, y
- IV. Un representante de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo

Administrativo con nivel de Director General, que podrá ser quien jerza las funciones de Contralor Interno en la Secretaría.

Será necesaria la presencia de todos los integrantes de la Subcomisión para que ésta pueda sesionar en forma válida y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

En las sesiones de la Comisión de Personal en las que se ventilen asuntos disciplinarios, participará el Contralor Interno o un representante que éste designe con nivel de Director de Área.

**ARTÍCULO 60.-** Para la substanciación de procedimientos disciplinarios, la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios observará el siguiente procedimiento:

- I. Las faltas de los miembros del Servicio Exterior se harán del conocimiento de la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios por escrito, acompañando las pruebas con las que se cuente y con el apoyo de la Contraloría Interna, se abocará a la investigación de los hechos;
- II. Elaborará el acta administrativa de presunta responsabilidad, que será notificada personalmente al presunto responsable, en la que se hará constar la responsabilidad o responsabilidades que se le atribuyen, a fin de que manifieste lo que a su derecho convenga;
- III. El afectado deberá presentar por escrito sus argumentos y pruebas dentro de los quince días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se le hubiere notificado personalmente el acta señalada en la fracción que antecede, la cual, deberá estar firmada por quien presida la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios;
- IV. Una vez acordada la admisión de pruebas, la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios determinará si se

señala día y hora para su desahogo o si éstas se desahogan por su propia y especial naturaleza, y

V. Desahogadas las pruebas, si las hubiere, la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios cerrará la instrucción y contará con un término de 30 días hábiles para formular a la Comisión de Personal, la resolución que estime pertinente, la cual a su vez, la someterá a consideración del Secretario.

En lo no previsto por esta Ley y su Reglamento respecto a los procedimientos disciplinarios de los miembros del Servicio Exterior, será aplicable supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles.

**ARTÍCULO 61.-** El Secretario tendrá un plazo de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que la Comisión de Personal someta a su consideración la resolución propuesta por la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios para determinar la sanción administrativa a imponer. Dicha sanción será aplicada por el Director General que tenga bajo su cargo los asuntos correspondientes al personal del Servicio Exterior, según lo disponga el Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores una vez que quede firme, dándose vista a la Contraloría Interna y en el caso de imposición de sanciones económicas, deberá notificar a la Tesorería de la Federación la resolución, a efecto de que proceda a efectuar el cobro correspondiente.

En el caso de embajadores y cónsules generales, someterá la opinión de la Comisión de Personal al Presidente de la República.

Las resoluciones del Secretario podrán ser impugnadas ante los tribunales competentes.

**ARTÍCULO 62.-** Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

- I. La gravedad de la responsabilidad en la que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley y su Reglamento,
- II. Las circunstancias socio-económicas del presunto responsable,
- III. El rango dentro del Servicio Exterior, así como los antecedentes del presunto infractor,
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución,
- V. La antigüedad en el servicio exterior y, en su caso, en la administración pública,
- VI. La reincidencia en el cumplimiento de sus obligaciones, y
- VII. En su caso, el monto del beneficio, daño o perjuicio económicos causados como consecuencia del incumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO 63.-** Las sanciones económicas se determinarán tomando como base los beneficios obtenidos o daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Ley y su Reglamento, aplicando dos tantos de la cantidad que resulte por dichos conceptos. Las sanciones económicas se pagarán una vez determinadas en cantidad líquida.

**ARTÍCULO 64.-** En el caso de las faltas previstas en las fracciones I, IV, VI, VII, IX, X y XIV del artículo 58 de la presente Ley, procederá la destitución del miembro del Servicio Exterior. También procederá la destitución en el caso de quienes sean sancionados en dos ocasiones por incurrir en las conductas establecidas en las fracciones III, VIII, XI y XIII o en tres ocasiones por las conductas contempladas en las fracciones II y XII de la misma disposición.

**ARTÍCULO 65.-** En caso de que los hechos pudieran configurar algún delito y que la averiguación previa no se hubiese iniciado por otros medios, se turnará el expediente a la Dirección General de Asuntos Jurídicos a efecto de que se presente la denuncia correspondiente.

## **TRANSITORIOS**

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

TERCERO.- El primer examen al que se refiere el artículo 34, se aplicará durante el primer año de vigencia del presente Decreto.

CUARTO.- El primer examen de media carrera a que se refieren los artículos 38 y 39, se aplicará durante el primer año de vigencia de este Decreto.

QUINTO.- Quienes al entrar en vigor el presente Decreto tengan el rango de primeros secretarios no requerirán, para ascender al rango de consejero, haber tenido una adscripción de tipo consular como lo señala el artículo 38 de este Decreto. Sin embargo, para ascender al rango de ministro, deberán haber tenido, durante su carrera, una adscripción diplomática o consular conforme a lo dispuesto por las disposiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto.

SEXTO.- La evaluación a que se refiere el artículo 40, se aplicará por primera vez durante el primer año de vigencia del presente Decreto a

quienes tengan una antigüedad mínima de 5 años dentro del Servicio Exterior.

SÉPTIMO.- Las comisiones, disponibilidades o licencias otorgadas al momento de la entrada en vigor del presente Decreto continuarán en los términos autorizados hasta su conclusión.

OCTAVO.- Los procedimientos administrativos disciplinarios en trámite a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, se substanciarán y resolverán conforme a las disposiciones vigentes en el momento en que se iniciaron.

A N E X O II

# **LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

NOTA:

REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE ABRIL DE 2003

## **TRANSITORIO**

### **Artículo Primero**

*Esta Ley entrará en vigor a partir de ciento ochenta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.*

## **TEXTO VIGENTE**

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Abril de 2003

LEY del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

## **DECRETO**

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

## **TÍTULO PRIMERO**

### **Disposiciones Generales**

#### **Capítulo Único**

#### **De la naturaleza y objeto de la Ley**

### **Artículo 1**

La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.

### **Artículo 2**

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

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

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

### **Artículo 3**

Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Sistema: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada;

II. Administración Pública: Administración Pública Federal Centralizada;

III. Secretaría: Secretaría de la Función Pública;

IV. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;

V. Comités: Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia;

VI. Registro: Registro Único del Servicio Público Profesional;

VII. Dependencia: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;

VIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, y

IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

### **Artículo 4**

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

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

### **Artículo 5**

El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

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

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

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

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.

#### **Artículo 6**

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

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

#### **Artículo 7**

El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de Organos Desconcentrados y equivalentes para desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores, coordinaciones de comunicación social y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

- a) La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y
- b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los servidores públicos de carrera.

#### **Artículo 8**

El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior, de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presien sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

#### **Artículo 9**

El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **De los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema**

#### **Capítulo Primero De los Derechos**

### Artículo 10

Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
- II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;
- VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
- VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
- IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
- X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente, y
- XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

## **Capítulo Segundo De las Obligaciones**

### Artículo 11

Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;

VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;

IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;

X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y

XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

### **Artículo 12**

Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones laborales aplicables.

## **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;

e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

V. Subsistema de 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 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**

###### **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 permita la movilidad de los miembros del Sistema;

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

### **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.

## **Capítulo Tercero Del Subsistema de Ingreso**

### **Artículo 21**

El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;
- II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;
- III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y
- V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

### **Artículo 22**

Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

#### **Artículo 23**

El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

#### **Artículo 24**

El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

#### **Artículo 25**

Los Comités deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas.

#### **Artículo 26**

Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités deberán emitir convocatoria pública abierta. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.

#### **Artículo 27**

Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

En el caso de los servidores públicos provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a los de carrera que se encuentren laborando en esos lugares con motivo de un intercambio.

#### **Artículo 28**

Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y en las modalidades que señale el Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

#### **Artículo 29**

La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

#### **Artículo 30**

La Secretaría emitirá los guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y

herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.

#### **Artículo 31**

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

#### **Artículo 32**

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

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia.

#### **Artículo 33**

Los candidatos seleccionados por los Comités se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público de Carrera en la categoría que corresponda. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

#### **Artículo 34**

En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

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

### **Capítulo Cuarto**

#### **Del Subsistema de Desarrollo Profesional**

#### **Artículo 35**

Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

#### **Artículo 36**

Los Comités, en coordinación con la Secretaría, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.

#### **Artículo 37**

Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.

Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus

evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas.

#### **Artículo 38**

Cada Servidor Público de Carrera en coordinación con el Comité correspondiente podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

#### **Artículo 39**

La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y

II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

#### **Artículo 40**

Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

#### **Artículo 41**

Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo.

#### **Artículo 42**

Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

#### **Artículo 43**

Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez abiertos los perfiles requeridos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera y de ampliar sus experiencias.

### **Capítulo Quinto**

### **Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades**

#### **Artículo 44**

La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

#### **Artículo 45**

Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia, establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y ciudad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejora en la

calidad de los bienes o servicios que se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

#### **Artículo 46**

La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y
- III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

#### **Artículo 47**

El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

#### **Artículo 48**

Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

#### **Artículo 49**

Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.

#### **Artículo 50**

Los Comités en coordinación con la Secretaría, determinarán mediante la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores profesionales de carrera tengan acceso o continúen con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

#### **Artículo 51**

Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados.

En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

#### **Artículo 52**

Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en

su cargo.

### **Artículo 53**

Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

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

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

## **Capítulo Sexto**

### **Del Subsistema de Evaluación del Desempeño**

### **Artículo 54**

La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

### **Artículo 55**

La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

### **Artículo 56**

Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que perciben en forma ordinaria los servidores públicos.

El Reglamento determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas.

### **Artículo 57**

Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de la dependencia.

El Comité informará en la propuesta sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas.

La dependencia hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria. Ello, de conformidad con las disposiciones del Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño.

Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo.

#### **Artículo 58**

Los Comités en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.

### **Capítulo Séptimo Del Subsistema de Separación**

#### **Artículo 59**

Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

#### **Artículo 60**

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

- I. Renuncia formulada por el servidor público;
- II. Defunción;
- III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;
- IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna; La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;
- V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;
- VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y
- VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

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

#### **Artículo 61**

La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Para que un funcionario pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al Comité, con el visto bueno del superior jerárquico.

El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un período similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un período mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

#### **Artículo 62**

Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias.

Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

#### **Artículo 63**

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

## **Capítulo Octavo Del Subsistema de Control y Evaluación**

#### **Artículo 64**

La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

#### **Artículo 65**

La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

#### **Artículo 66**

Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

## **Capítulo Noveno De la estructura orgánica del Sistema**

### **Sección Primera De la Secretaría**

#### **Artículo 67**

Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales.

opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y

II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

### **Artículo 68**

La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

### **Artículo 69**

La Secretaría contará con las siguientes facultades:

I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;

II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;

III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;

IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;

V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Federal;

VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;

VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;

VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;

IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;

XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;

XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;

XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;

XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;

XV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;

XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;

XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y

XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

## Sección Segunda

### Del Consejo Consultivo

#### Artículo 70

El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema; por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

Son atribuciones del Consejo:

I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública;

II. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema;

III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;

IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización;

VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y

VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

#### Artículo 71

El Consejo estará presidido por el titular de la Secretaría y contará con un Secretario Técnico.

## Sección Tercera

### De los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección

#### Artículo 72

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

#### Artículo 73

Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

#### Artículo 74

Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presida.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

### **Artículo 75**

En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

I. Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;

II. Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;

III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;

IV. Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;

V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;

VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;

VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;

IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

## **TÍTULO CUARTO**

### **Capítulo Primero Del Recurso de Revocación**

#### **Artículo 76**

En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

#### **Artículo 77**

El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;

II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo

inadmisible la prueba confesional por parte de la autoridad:

III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;

IV. La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;

V. La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

#### **Artículo 78**

El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título.

## **Capítulo Segundo De las Competencias**

#### **Artículo 79**

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

#### **Artículo 80**

En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

## **TRANSITORIOS**

#### **Artículo Primero**

Esta Ley entrará en vigor a partir de ciento ochenta días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

#### **Artículo Segundo**

El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

#### **Artículo Tercero**

A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que

desempeñen.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado Servidor Público de Carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

#### Artículo Cuarto

Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley.

Una vez publicado el Reglamento todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el Registro no opere en su totalidad. A partir del siguiente año fiscal a su publicación se convocarán en los términos de esta Ley los concursos a primer ingreso.

La contravención a esta disposición será causa de responsabilidad del servidor público que haya autorizado nombramientos sin apearse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

#### Artículo Quinto

Los servidores públicos de las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio Profesional de Carrera que se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de 180 días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar temporalmente sin personal de carrera de la dependencia, hasta que se cuente con estos servidores en la propia dependencia.

#### Artículo Sexto

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos de la Federación para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de las dependencias.

#### Artículo Séptimo

Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Se abroga el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1983 y el Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 1981. Las referencias a esta Comisión se entenderán realizadas a la Secretaría de la Función Pública.

México, D.F., a 3 de abril de 2003.- Dip. Armando Salinas Torre, Presidente.- Sen. Enrique Jackson Ramírez, Presidente.- Dip. María de las Nieves García Fernández, Secretaria.- Sen. Yolanda E. González Hernández, Secretaria.- Rúbricas".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de abril de dos mil tres.- Vicente Fox Quesada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.