

CAPÍTULO TERCERO

EL SERVIDOR PÚBLICO

I. LA BUROCRACIA

El universo de funcionarios y empleados públicos cuyas voluntades o acciones configuran la voluntad o acción del Estado se conoce genéricamente como *burocracia*, vocablo acuñado en Francia, cuya primera parte, según algunos filólogos, proviene del latín *burrus*, que quiere decir color oscuro, sombrío, como el empleado en los actos solemnes.

En el francés antiguo, la voz *bure* significaba paño o tela burda estameña usada en las mesas empleadas por los funcionarios en los actos públicos; posteriormente, la palabra evolucionó a *bureau* y sirvió no solo para designar la tela, sino también a la mesa por ella cubierta, a la sala o despacho en donde se hallaba el mueble, y hasta a las personas que ahí trabajaban. Para otros estudiosos, la primera parte de la palabra “burocracia” no deriva de *bureau* ni de *bure*, sino de *burel*, vocablo utilizado para designar, en el medievo, la más alta magistratura francesa.

El vocablo francés *bureaucratie* lo empezó a utilizar el fisiócrata Juan Claudio María Vicente Gournay, para referirse al poder ejercido por el conjunto de funcionarios y empleados dependientes del rey, en la administración pública de la monarquía absoluta. El *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia define al término burocracia, en su primera acepción, como la “influencia excesiva de los empleados públicos en los negocios del Estado”, y conforme a la segunda acepción es una “clase social que forman los empleados públicos”.¹²⁰

La palabra “burocracia” es anfibológica, pues cuando se emplea sin determinar su sentido se le da el subjetivo, o sea, se le toma como referida al personal administrativo; pero cuando hablamos de los problemas de la burocracia, no solo nos referimos a los problemas del personal, sino a todos los concernientes al proceso administrativo.

El fenómeno burocrático está infestado por una plaga de contradicciones, porque entraña eficacia e ineficacia, eficiencia y deficiencia, libertad

¹²⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Español*, <http://lema.rae.es>>.

y despotismo, cualidades y defectos que ponen de manifiesto su índole de producto social; es decir, el fenómeno burocrático se produce a resultas de la convivencia humana, y tiene antiguas raíces en la historia de la humanidad, aun cuando no se haya registrado en épocas remotas con sus características actuales.

Al respecto, Jorge Fernández Ruiz aclara que no todo el que trabaja para el Estado o para un ente público forma parte de la burocracia, pues aun cuando comúnmente se tenga esta idea, en rigor debe excluirse a los militares y a los obreros, por ejemplo; así, aun cuando milite en un sindicato burócrata, no pertenece a la burocracia el personal de intendencia de las secretarías de Estado. En sentido lato, la burocracia está integrada por el universo de empleados del sector público; pero en sentido estricto se excluye al personal militar, al obrero y al de intendencia.

II. EMPLEO PÚBLICO Y FUNCIÓN PÚBLICA

La incorporación de las personas físicas al empleo público, y por ende, al ejercicio de la función pública, provoca una relación jurídica entre el Estado y su funcionario o empleado, cuya naturaleza no ha logrado un consenso en la doctrina, dada la diversidad de teorías que tratan de explicarla, acerca de lo cual André de Laubadère hace notar que

El problema de la situación jurídica del funcionario público es doble: 1o. se trata de saber si esta situación es de derecho público o de derecho privado; 2o. Por otra parte se trata de saber si el funcionario está dentro de una situación legal y reglamentaria o dentro de una situación jurídica subjetiva, y especialmente si está ligado por una relación de carácter contractual a la colectividad pública que lo emplea.

La noción de empleo público, señala Jorge Fernández Ruiz, se enlaza con la de función pública, actividad reservada a los órganos depositarios del poder público, explicable como la actividad esencial del Estado contemporáneo, fundada en la idea de soberanía, cuya realización satisface necesidades públicas; es decir, necesidades del Estado, del aparato gubernamental, de la administración pública; en suma, de los entes públicos.

El ejercicio de la función pública se distribuye entre los diversos órganos o poderes del Estado de acuerdo con sus competencias; mas para que estas la puedan concretar en actos que trasciendan a la realidad cotidiana se requiere de personas físicas que, mediante su actividad intelectual o física,

desempeñen el papel de funcionarios o empleados públicos cuyas voluntades o acciones configuran la voluntad o acción del Estado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) asimiló la noción de función pública a la de empleo público, e identificó al órgano depositario de la función pública con el empleado público, al sostener:

Si por función pública ha de entenderse el ejercicio de atribuciones esenciales del Estado, realizadas como actividades de gobierno, de poder público que implica soberanía e imperio, y si tal ejercicio en definitiva lo realiza el Estado a través de personas físicas, el empleado público se identifica con el órgano de la función pública y su voluntad y acción trascienden como voluntad o acción del Estado, lo que justifica la creación de normas especiales para su responsabilidad.

III. LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Por otro lado, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado *B* del Artículo 123 Constitucional (LFTSE), “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Asimismo, en concordancia con el artículo 12 de la LFTSE, el carácter de trabajador del Estado se determina bien por virtud del nombramiento expedido por un funcionario con facultades bastantes, o por inclusión del trabajador en las listas de raya de los trabajadores temporales, habida cuenta de que estos pueden ser para obra determinada o por tiempo fijo.

IV. FUNCIONARIOS, EMPLEADOS Y SERVIDORES PÚBLICOS

1. *Funcionario y alto funcionario*

El texto original de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917 hablaba de funcionarios, empleados públicos, funcionarios públicos y de altos funcionarios.

Así, en el artículo 8o. se hablaba de funcionarios y empleados públicos. Los artículos 72, inciso *j*, 110 y 111 se referían a los altos funcionarios. Los artículos 73, 102, 113 y 130 hacían referencia a los funcionarios. Los artículos 74, 114 y 128 mencionaban a los funcionarios públicos. El artículo 108 se refería a los altos funcionarios de la Federación. El artículo 111 hacía referencia a los altos funcionarios y empleados de la Federación. El artículo

124 hablaba de funcionarios federales. El artículo 127 se refería a los funcionarios públicos de la Federación.

Sin embargo, en ninguno de las disposiciones antes señaladas se daba una definición de lo que debía entenderse por empleado público, funcionario, alto funcionario, etcétera.

Fue el Pleno de la SCJN en la Quinta Época, el que señaló que

Por funcionario público debe entenderse toda persona a quien se ha encomendado el ejercicio de una función pública, y como para esto es indispensable poner en acción medios coercitivos, o lo que es lo mismo, ejercer autoridad, para considerar que alguien tiene el carácter de funcionario público, debe tenerse en cuenta si puede o no disponer de la fuerza pública, es decir, si puede ejercer autoridad.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los Altos Funcionarios del Estado, publicada en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, establecía

Para los efectos de esta Ley se conceptúan como altos funcionarios de la Federación, el Presidente de la República, los Senadores y Diputados al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Estado, los Jefes de Departamento Autónomo y el Procurador General de la República.

También quedarán comprendidos en esta Ley, los Gobernadores y Diputados a las Legislaturas de los Estados.

Sin embargo, a pesar de la importante precisión que hace la ley antes mencionada respecto de los funcionarios que debían considerarse como “altos”, omite definir o precisar qué trabajadores debían considerarse como funcionarios o empleados.

2. *Funcionario y empleado público*

Asimismo, como ya mencionamos anteriormente, el artículo 8o. de la CPEUM hablaba de funcionarios y empleados públicos, mientras que la Primera Sala de la SCJN, en una tesis de la Sexta Época, señaló las diferencias entre estas dos categorías de trabajadores.

La Primera Sala de la SCJN ha señalado que “Funcionario público es el que ejerce una función pública, y por función pública debe de entenderse toda actividad que realice los fines propios del Estado”.

Y por “empleado público la persona que pone su actividad en servicio del Estado, a cambio de una retribución determinada”. Y, más adelante en la tesis, destaca que “es obvio que un trabajador de ínfima categoría que presta su actividad al servicio del Estado, sin ejercer funciones públicas, esto es, sin actuar a nombre y en interés del Estado, no tiene el carácter de funcionario público, aun cuando sea empleado público”. “Ello no significa, sin embargo, que las personas que ejercen una función pública de naturaleza modesta no puedan tener el carácter de funcionario público, pues no interesa la entidad de la función, sino el carácter público de ésta”.

En otra tesis, la Primera Sala de la SCJN señaló que “es cierto que en el derecho administrativo hay diferencia conceptual entre funcionario y empleado, entendiéndose por el primero a quien tiene facultades decisorias y cuyos actos vinculan a la administración, atribuyéndose a la expresión ‘empleado’ un significado de quien, como miembro de la administración pública, tiene facultades puramente ejecutivas”.

Gabino Fraga¹²¹ también marca algunas diferencias entre estas dos categorías de trabajadores. La distinción más acertada entre funcionario y empleado, considera Fraga, está basada en que el funcionario supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras que el empleado solo supone una vinculación interna que hace que su titular solo concorra a la formación de la función pública.

3. *Servidor público*

En 1982 se modificó el título cuarto de la CPEUM, que antes se denominaba “De las responsabilidades de los funcionarios públicos”, y que ahora se titula “De las responsabilidades de los servidores públicos y patrimonial del Estado”.

La modificación en cuanto a la denominación de los sujetos de la responsabilidad, que antes era la de funcionarios públicos, y pasó a ser la de servidores públicos, es importante, pues según la propia exposición de motivos de la mencionada reforma, el objetivo central de la modificación fue precisamente la de establecer no una idea de privilegio, sino de servicio, así como en el desarrollo de un régimen específico y más detallado de la responsabilidad administrativa.

Así lo ha destacado también la Segunda Sala de la SCJN, al señalar:

¹²¹ Fraga, Gabino, *Derecho administrativo*, México, Porrúa, 2005, p. 130.

Del proceso legislativo que culminó con el Decreto de reformas y adiciones al Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre de 1982, específicamente en lo relativo a sus artículos 108, 109 y 134, se advierte que la finalidad del Constituyente Permanente fue cambiar el concepto tradicional de “funcionario público” por el de “servidor público”, a efecto de establecer la naturaleza del servicio a la sociedad que comporta su empleo, cargo o comisión, disponiéndose para ello de obligaciones igualitarias a las que quedaban constreñidos “todos los que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el servicio público, tanto en el Gobierno como en la Administración Pública Paraestatal”, es decir, en la Federación con el objeto de exigir responsabilidades a quienes presten sus servicios bajo cualquier forma en que se sirva al interés público y a cualquier nivel de gobierno. En ese tenor, se concluye que el artículo 108, primer párrafo, de la Constitución Federal, al establecer quiénes son servidores públicos, no es limitativo sino enunciativo, pues la intención del Constituyente con la reforma de mérito fue que se incluyera a todos, sin importar la clase de empleo, cargo o comisión que desempeñen, ni el nivel de la función o la institución en donde laboren, pues lo medular y definitorio es que son servidores públicos quienes sirvan al Estado o Federación, al gobierno y a la nación, al interés público o a la sociedad.

Así, entendemos por servidor público a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Estado.

También, según Sergio Monserrit Ortiz Soltero, “se debe considerar como servidor público a aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figura en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Según lo dispuesto en el artículo 108 de la CPEUM:

Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la administración pública federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

Los gobernadores de los estados, los diputados a las legislaturas locales, los magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Las Constituciones de los estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.

Respecto de los términos “empleo”, “cargo” y “comisión” que menciona la propia CPEUM en sus artículos 26, apartado B, párrafo quinto; 28, párrafo quinto; 32; 34, fracción II; 41, fracción V, párrafo cuarto; 62; 79, fracción IV, párrafo cuarto; 101; 108; 110; 113 y 127, no encontramos ni en la propia ley fundamental ni en las leyes secundarias un concepto para cada uno de estos términos.

El *Diccionario de la Lengua Española* los define de la siguiente manera: al empleo, como una “ocupación u oficio”; el cargo, como “dignidad, empleo, oficio”; mientras que la comisión es definido como la “orden y facultad que alguien da por escrito a otra persona para que ejecute algún encargo o entienda en algún negocio”, o bien como el “conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico”.¹²²

4. *Los notarios no son servidores públicos*

La Ley del Notariado para el Estado de Baja California establece en el artículo 1o., que “La función notarial en el Estado de Baja California es de orden público. Estará a cargo del Ejecutivo del Estado y por delegación de este se encomienda a profesionales del derecho en virtud de la patente que para tal efecto les otorgue el propio ejecutivo, a fin de que la desempeñen en los términos de la presente Ley”.

De acuerdo con lo dispuesto en este artículo, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito llegó a la conclusión de “que el notario público desempeña una función pública, y por tanto, es un funcionario público”, pues según este Tribunal, “De acuerdo con la acepción gramatical, funcionario es quien desempeña funciones públicas”; a su vez, el diccionario de Rafael de Pina define al funcionario público como “aquella persona que por disposición inmediata de la ley, por elección popular o por nom-

¹²² Real Academia de la Lengua, *Diccionario de la Lengua Española*, <<http://lema.rae.es>>.

bramiento de autoridad competente participa en el ejercicio de la función pública”.

Sin embargo, el Pleno de la SCJN llegó a una conclusión diferente, al señalar que

Conforme al artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reputan como servidores públicos, entre otros, los representantes de elección popular y quienes desempeñen un empleo, cargo o comisión en la administración pública. Ahora bien, toda vez que el notario actúa por medio de una patente otorgada por el Estado, no puede ser considerado servidor público, en atención a que su cargo no es de elección popular ni se halla dentro de la administración pública estatal o municipal, además de que el notario no depende del gobierno o de una entidad paraestatal, ya que si bien actúa por delegación del Estado, no está dentro de su organización administrativa ni burocrática.

V. SERVIDORES PÚBLICOS POR ELECCIÓN POPULAR

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 de la CPEUM, “se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular”.

Este artículo 108 señala que es para efectos de las responsabilidades, pero consideramos que también se puede entender para efectos de determinar la categoría de trabajador a la que pertenecen, pues, como veremos más adelante, la LFTSE únicamente contempla a los de base y a los de confianza. Por ello, es necesario acudir a otras fuentes para determinar su categoría como trabajadores del Estado.

Los servidores públicos por elección popular ingresan como trabajadores, precisamente, cuando son electos por los ciudadanos, y las autoridades competentes les entregan su constancia que los acredita como servidores públicos (presidente, diputado o senador, etcétera).

En nuestro país, son servidores públicos por elección popular el presidente de la República, los diputados federales, los senadores, los gobernadores de los estados, los diputados locales, los presidentes municipales, los regidores y los síndicos.

Respecto del presidente de la República, de acuerdo con el artículo 81 de la CPEUM, “La elección del presidente será directa y en los términos que disponga la ley electoral”. Asimismo, el artículo 83 de la CPEUM dispone que “El presidente entrará a ejercer su encargo el 1o. de diciembre y durará en él seis años”. Es importante destacar que “El ciudadano que haya desempeñado el cargo de presidente de la República, electo popularmente,

o con el carácter de interino, provisional o sustituto, en ningún caso y por ningún motivo podrá volver a desempeñar ese puesto”.

Asimismo, señala el artículo 87 de la CPEUM, que

El presidente, al tomar posesión de su cargo, prestará ante el Congreso de la Unión o ante la Comisión Permanente, en los recesos de aquél, la siguiente protesta: “Protesto guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen, y desempeñar leal y patrióticamente el cargo de presidente de la República que el pueblo me ha conferido, mirando en todo por el bien y prosperidad de la Unión; y si así no lo hiciere que la nación me lo demande”.

En cuanto a la terminación de la relación laboral del presidente de la República, el artículo 86 de la CPEUM dispone que “El cargo de presidente de la República sólo es renunciable por causa grave, que calificará el Congreso de la Unión, ante el que se presentará la renuncia”. Y el artículo 108 de la CPEUM establece que “El presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común”.

En cuanto a los diputados federales, trescientos son electos según el principio de votación mayoritaria relativa, mediante el sistema de distritos electorales uninominales, y doscientos se eligen según el principio de representación proporcional. Duran en su encargo tres años.

Respecto de los senadores, en cada estado de la República y en el Distrito Federal dos son electos según el principio de votación mayoritaria relativa y uno es asignado a la primera minoría.

Los 32 senadores restantes son electos según el principio de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una sola circunscripción plurinominal nacional. La Cámara de Senadores se renueva en su totalidad cada seis años.

El Instituto Federal Electoral (IFE) es el organismo encargado de declarar la validez de las elecciones y de otorgar las constancias a los diputados y senadores que resultan ganadores en las elecciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 de la CPEUM,

Los diputados y senadores propietarios durante el período de su encargo, no podrán desempeñar ninguna otra comisión o empleo de la Federación o de los estados por los cuales se disfrute sueldo, sin licencia previa de la Cámara respectiva; pero entonces cesarán en sus funciones representativas, mientras dure la nueva ocupación. La misma regla se observará con los diputados y senadores suplentes, cuando estuviesen en ejercicio. La infracción de esta disposición será castigada con la pérdida del carácter de diputado o senador.

Con relación a la remuneración que deben percibir estos servidores públicos, el artículo 127 de la CPEUM, modificado mediante decreto publicado en el *DOF* el 22 de julio de 2009, señala lo siguiente:

Artículo 127. Los servidores públicos de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:

I. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

II. Ningún servidor público podrá recibir remuneración, en términos de la fracción anterior, por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, mayor a la establecida para el presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

III. Ningún servidor público podrá tener una remuneración igual o mayor que su superior jerárquico; salvo que el excedente sea consecuencia del desempeño de varios empleos públicos, que su remuneración sea producto de las condiciones generales de trabajo, derivado de un trabajo técnico calificado o por especialización en su función, la suma de dichas retribuciones no deberá exceder la mitad de la remuneración establecida para el presidente de la República en el presupuesto correspondiente.

IV. No se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Estos conceptos no formarán parte de la remuneración. Quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

V. Las remuneraciones y sus tabuladores serán públicos, y deberán especificar y diferenciar la totalidad de sus elementos fijos y variables tanto en efectivo como en especie.

VI. El Congreso de la Unión, las Legislaturas de los estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en el ámbito de sus competencias, expedirán las leyes para hacer efectivo el contenido del presente artículo y las disposiciones constitucionales relativas, y para sancionar penal y administrativamente

las conductas que impliquen el incumplimiento o la elusión por simulación de lo establecido en este artículo.

Asimismo, el artículo 116 de la CPEUM señala en la fracción II, párrafos tercero y cuarto, que

Corresponde a las legislaturas de los Estados la aprobación anual del presupuesto de egresos correspondiente. Al señalar las remuneraciones de servidores públicos deberán sujetarse a las bases previstas en el artículo 127 de esta Constitución.

Los poderes estatales Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como los organismos con autonomía reconocida en sus constituciones locales, deberán incluir dentro de sus proyectos de presupuestos, los tabuladores desglosados de las remuneraciones que se propone perciban sus servidores públicos. Estas propuestas deberán observar el procedimiento que para la aprobación de los presupuestos de egresos de los Estados, establezcan las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

VI. SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE

1. *Aspectos generales*

La LFTSE establece la clasificación, los derechos y las obligaciones de los trabajadores de base.

Una de las peculiaridades que la doctrina atribuye a esta categoría de servidores públicos es la inamovilidad en el empleo, después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; la LFTSE coincide en este aspecto con la doctrina, al disponer: “Artículo 6. Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

Los trabajadores de base son aquellos cuya relación de trabajo se establece con los titulares de las instituciones o dependencias de los poderes de la Unión, con exclusión de los miembros del ejército y de la armada nacionales; del personal civil de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

La LFTSE no enumera todas las categorías de trabajadores de base que existen (como sí lo hace al definir a los trabajadores de confianza), sino que,

de manera taxativa, permite que cada institución o dependencia haga tal clasificación al momento de crear nuevos cargos o categorías.

2. *Ingreso*

El ingreso de cualquier persona a los órganos del Estado, en alguna de las dependencias e instituciones de los poderes de la Unión, puede ser por medio de un concurso de oposición, siguiendo lo que ordenan las disposiciones establecidas para el servicio profesional de carrera, o también a través de los sindicatos de trabajadores.

Todo trabajador que ingrese a algún órgano del Estado desempeñará sus funciones de conformidad con lo establecido en su nombramiento, donde estará precisada la siguiente información:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II. Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible.
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.
- IV. La duración de la jornada de trabajo.
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.

Una vez aceptado el nombramiento, la dependencia o institución se obliga a cumplir las condiciones pactadas, y a su vez el trabajador, a cumplir con las obligaciones y responsabilidades conferidas.

3. *Formación*

Los titulares de las instituciones y dependencias de los poderes de la Unión tienen la obligación, según lo dispone el artículo 43, fracción IV, inciso *f*, de la LFTSE, de establecer “escuelas de administración pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional”.

Por su parte, los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 44, fracción VII, de la LFTSE, tienen la obligación de “asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia”.

Cabe destacar la inconsistencia en que incurre la LFTSE al denominar de manera distinta a los organismos de formación de los trabajadores, ya

que en primer término les llama “escuelas de administración pública” y después “institutos de capacitación”, lo que provoca incertidumbre respecto a qué órgano será encargado de impartir la capacitación de los trabajadores.

4. *Suspensión y terminación de la relación laboral*

La relación laboral de los trabajadores de base puede suspenderse o darse por terminada. A continuación explicamos ambas situaciones jurídicas.

A. *Suspensión de la relación laboral*

La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo, y puede darse, de acuerdo con el artículo 45 de la LFTSE, por alguna de las siguientes causas:

I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.

II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Pero también, según el artículo 45, los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos por hasta 60 días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

B. *Terminación de la relación jurídica*

La relación laboral de los trabajadores puede darse por terminada cuando el trabajador incurra en alguno de los supuestos establecidos por la LFTSE y siempre y cuando sea por medio de un procedimiento seguido ante la propia dependencia y los tribunales laborales.

El artículo 46 de la LFTSE determina las siguientes causas para que se dé por terminada la relación laboral de los trabajadores de base y de confianza:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o

equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

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

III. Por muerte del trabajador.

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

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

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

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

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

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Tratándose de los supuestos establecidos en la fracción V del artículo 46 de la LFTSE, el titular de la dependencia o institución podrá suspender los efectos del nombramiento del trabajador solo si está conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviera de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos *a*, *c*, *e* y *h*, el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En apego a lo dispuesto en el artículo 46 bis de la LFTSE, el jefe superior de la oficina a que pertenezca el trabajador deberá levantar un acta ad-

ministrativa si se actualiza alguno de los supuestos señalados en la fracción V, con la presencia del trabajador al que se le impute la acción y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervergan y por dos testigos de asistencia, y deberá entregarse en ese mismo acto una copia al trabajador y otra al representante sindical.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano encargado de resolver definitivamente la procedencia de la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores de base o de confianza.

El titular de la dependencia o institución tiene la facultad de demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador.

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

De manera especial, los conflictos que se susciten entre el Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores serán resueltos, en única instancia, por el Pleno de la SCJN, con base en el dictamen que les presente una comisión sustanciadora, que estará integrada por un representante de la SCJN, nombrado por el Pleno, otro, que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, designado de común acuerdo por los mismos.

VII. SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA

1. *Aspectos generales*

En términos del artículo 5o. de la LFTSE, son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la República;

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado B del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e im-

plican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

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

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

d) Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

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

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

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

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; secretario, sub-secretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o ayudantías.

j) Los secretarios particulares de: secretario, sub-secretario, oficial mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

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

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

III. En el Poder Legislativo:

A. En la Cámara de Diputados: secretario general, secretarios de servicios, coordinadores, contralor interno, directores generales, directores, subdirectores, jefes de departamento, secretarios particulares, secretarías privadas, subcontralores, auditores, secretarios técnicos, asesores, consultores, investigadores, secretarios de enlace, titulares de la unidad o centro de estudios, agentes de resguardo parlamentario, agentes de protección civil, supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del servicio de carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: auditor superior, auditores especiales, titulares de las unidades, directores generales, directores, subdirectores, jefes de departamento, auditores, visitadores, inspectores, asesores y secretarios particulares, vigilantes, supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: secretarios generales, tesorero, coordinadores, contralor interno, directores generales, directores, subdirectores, jefes de departamento, secretarios técnicos, secretarios particulares, subcontralores, auditores, asesores, consultores, investigadores, agentes de resguardo parlamentario, agentes de protección civil, supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, enlaces y secretarías privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

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

V. (Se deroga).

Asimismo, según lo dispuesto en los artículos 180 y 181 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:

Artículo 180. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores públicos de confianza, el secretario general de acuerdos, el subsecretario general de acuerdos, los secretarios de estudio y cuenta, los secretarios y subsecretarios de Sala, los secretarios auxiliares de acuerdos, los actuarios, la persona o personas designadas por su presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el coordinador de compilación y sistematización de tesis, los directores generales, los directores de área, los subdirectores, los jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

Artículo 181. También tendrán el carácter de servidores públicos de confianza, los secretarios ejecutivos, los secretarios de comisiones, los secretarios técnicos, los titulares de los órganos, los coordinadores generales, directores generales, directores de área, visitadores, defensores públicos, asesores jurídicos y personal técnico del Instituto Federal de Defensoría Pública, de la Visitaduría Judicial y de la Contraloría del Poder Judicial de la Federación, subdirectores, jefes de departamento, oficiales comunes de partes, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, cajeros, pagadores y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

Es muy importante mencionar que según dispone el artículo 8o. de la Ley,

Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Además, cuando se creen nuevas categorías o cargos de confianza que no estén comprendidos en el artículo 5o. se clasificarán como tales cuando corresponda, según la naturaleza del servicio, en el manual de organización respectivo.

Los servidores públicos de confianza carecen del derecho a la estabilidad en el empleo.

Asimismo, ha señalado el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es enunciativo y no limitativo al clasificar los cargos de los servidores públicos de las diversas dependencias gubernamentales que son catalogados como de confianza, pues si el puesto del trabajador no está previsto en el artículo 5o., pero las funciones desempeñadas ordinariamente son de las dispuestas en ese dispositivo; es decir, realizaba funciones que implican labores de dirección, representatividad, de mando, vigilancia o de fiscalización, es evidente que esos aspectos justifican su calidad de confianza.

Sin embargo, y a pesar de que la Ley establece normas más o menos precisas que señalan cuándo un trabajador es de confianza o de base, el Pleno de la SCJN ha determinado que para respetar lo dispuesto en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la CPEUM, que establece que “la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, “cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo”.

2. *Ingreso*

Los trabajadores de confianza ingresan por medio de nombramiento hecho por el servidor público facultado para ello. Según Miguel Acosta Romero, el nombramiento es “la designación de un empleado o funcionario, hecha por una persona para el desempeño de un cargo o empleo, conforme a las disposiciones legales aplicables”.

El presidente de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 89 de la CPEUM, por ejemplo, puede nombrar libremente a los secretarios de despacho, a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda; nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la CPEUM o en las leyes; nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Senado; nombrar, con aprobación del

Senado, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército, de la armada y de la fuerza aérea nacionales, y los empleados superiores de Hacienda; nombrar a los demás oficiales del ejército de la armada y de la fuerza aérea nacionales, con arreglo a las leyes, y designar, con ratificación del Senado, al procurador general de la República.

3. *Egreso*

Los trabajadores de confianza pueden ser removidos libremente por quien los haya designado. Así, el presidente la República puede remover a los servidores públicos que mencionamos anteriormente.

VIII. SERVICIOS PROFESIONALES QUE SE PRESTAN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La LFTSE, en su artículo 8o., excluye de su aplicación a las personas que presten sus servicios profesionales, mediante contrato civil o que estén sujetas al pago de honorarios. Lo que significa que las personas que presten sus servicios en alguna dependencia o institución mediante un contrato civil o que estén sujetas al pago de honorarios no son consideradas como trabajadores de la dependencia o institución a la que prestan sus servicios profesionales, porque el trabajo que desempeña el profesional solo cubre necesidades adicionales a las actividades contempladas en la estructura de la dependencia o institución.

Así, cada uno de los poderes de la Unión establece las disposiciones normativas necesarias para llevar a cabo la contratación y el pago de los servicios que le sean prestados, pudiendo ser a través del uso de mecanismos de licitación pública o de adjudicación directa.

Cuando se trata del Poder Ejecutivo, por ejemplo, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, organismo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Dirección de Administración de Recursos Humanos es la oficina que se encarga de determinar el monto de los pagos a que tienen derecho los profesionales que prestan sus servicios a la Comisión, con base en un *contrato de prestación de servicios*, donde se acuerda el tipo y las características de la actividad a desempeñar y los honorarios a que tiene derecho el profesional por ellos.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 43 del Reglamento Interior de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, que establece que le corresponde a la Dirección General de Administración, de la cual dependen las direcciones de Administración de Recursos Humanos

y de Administración de Recursos Financieros y Materiales, la facultad de “representar a la Comisión en las adquisiciones de bienes y servicios”.

En el caso del Poder Judicial, por ejemplo, el Pleno de la SCJN, con base en el Acuerdo General 15/2008, del 8 de diciembre de 2008, por el que se determina la designación y el pago de los peritos o especialistas que intervengan en las controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad, ha establecido que:

El ministro instructor y, en su caso, el Tribunal Pleno, pueden ordenar pruebas para mejor proveer dentro de las controversias constitucionales o dentro de las acciones de inconstitucionalidad, para lo que se podrán contratar peritos, conforme a la existencia de recursos en la partida presupuestal correspondiente a estudios e investigaciones.

Por regla general se adjudicará directamente, sin menoscabo de que en casos excepcionales esta se otorgue por medio de un concurso por invitación restringida, para lo cual se emitirá la convocatoria respectiva, en la que se invitará a tres peritos o especialistas, fijando los requerimientos mínimos de experiencia.

Con base en las cotizaciones presentadas, el ministro instructor valorará cuáles cumplen los requisitos y estará facultado para ordenar que se contrate al o los peritos o especialistas que a su juicio resulten necesarios, considerando en todo momento las mejores propuestas económicas o de conocimientos afines al desahogo de la prueba requerida.

En el caso de que el costo de las pruebas periciales rebase los 300 mil pesos, es necesaria la consulta al Comité de Gobierno y Administración del alto tribunal para que sea este el que resuelva.

En el Poder Legislativo, de conformidad con la Norma de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas de la Cámara de Diputados, se consideran como servicios relacionados con las obras públicas los trabajos que tengan por objeto concebir, diseñar y calcular los elementos que integran un proyecto de obra pública, las investigaciones, estudios, asesorías, consultorías.

De acuerdo con el artículo 21 de la norma citada, la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros, a través de la Unidad de Recursos Materiales y Servicios, podrá convocar, adjudicar o contratar obras públicas y servicios relacionados con las mismas cuando cuente con la autorización global o específica por parte de la Junta de Coordinación Política o del Comité de Administración, del presupuesto de inversión y de gasto corriente, conforme a los cuales deberán elaborarse los programas de ejecución y pagos correspondientes.

El procedimiento para contratar los servicios puede darse por medio de una licitación pública, por medio de un concurso por invitación a cuando menos tres participantes o bien por adjudicación directa.

Los contratos, convenios u órdenes de servicios de obra pública y servicios relacionados con la misma que celebre la Cámara de Diputados deben contener, de conformidad con el artículo 43 de la Norma de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas de la Cámara de Diputados, lo siguiente:

I. La autorización del presupuesto para cubrir el compromiso derivado de los contratos, convenios u orden de servicio, otorgada por la Junta de Coordinación Política o del Comité de Administración, en los términos del artículo 21 de la presente Norma;

II. La indicación del procedimiento conforme al cual se llevó a cabo la adjudicación del contrato u orden de servicio;

III. El importe total a pagar y los precios unitarios de los trabajos o servicios debidamente conciliados;

IV. El precio a pagar por los trabajos objeto de los contratos, convenios u órdenes de servicios. En el caso de contratos mixtos, la parte y su monto que será sobre la base de precios unitarios y la que corresponda a precio alzado. Así mismo se deberá especificar la vigencia del contrato;

V. El plazo de ejecución de los trabajos determinado en días naturales, indicando la fecha de inicio y conclusión de los mismos, así como los plazos para verificar la terminación de los trabajos, y para la realización de la entrega recepción de los mismos, y la elaboración del finiquito referido en los artículos 59 y 62 de esta Norma, los cuales deben ser establecidos de acuerdo con las características, complejidad y magnitud de los trabajos;

VI. En su caso porcentaje, número y fechas o plazo de las exhibiciones y amortización de los anticipos que se otorguen;

VII. Forma, términos y porcentaje para garantizar la correcta inversión de los anticipos, el cumplimiento del contrato, convenio u orden de servicio;

VIII. Plazos, forma y lugar de pago de las estimaciones de trabajos ejecutados y, cuando corresponda, de los ajustes de costos;

IX. Precisión de si el precio es fijo o sujeto a ajuste, y en este último caso, la fórmula o mecanismo en que se hará y calculará el mismo;

X. Condiciones, términos y procedimiento para la aplicación de penas convencionales por atraso en la ejecución de los trabajos o servicios, por causas imputables a los contratistas; determinadas únicamente en función de los trabajos o servicios no ejecutados conforme al programa convenido, las que en ningún caso podrán ser superiores, en su conjunto, al monto de la garantía de cumplimiento;

En los contratos, convenios u órdenes de servicio se estipularán penas convencionales, equivalentes al seis al millar por cada día natural de retraso;

La Cámara deberá establecer en los contratos, convenios u órdenes de servicios, los términos, condiciones y el procedimiento, para aplicar las penas convencionales, debiendo exponer en el finiquito correspondiente, las razones de su aplicación;

XI. La descripción pormenorizada de los trabajos o servicios objeto de los contratos, convenios u órdenes de servicios;

XII. Los demás aspectos y requisitos previstos en las bases e invitaciones, así como los relativos al tipo de instrumento de que se trate;

XIII. La descripción pormenorizada de los trabajos o servicios que se deban ejecutar, debiéndose acompañar como parte integrante de los contratos, convenios u órdenes de servicios, en el caso de las obras, los proyectos, planos, especificaciones, programas y presupuestos; tratándose de servicios, los términos de referencia, y

XIV. Los procedimientos mediante los cuales las partes, entre sí, resolverán las discrepancias futuras y previsibles, exclusivamente sobre problemas específicos de carácter técnico y administrativo que, de ninguna manera, impliquen una audiencia de conciliación.

IX. SERVICIO CIVIL O PROFESIONAL DE CARRERA

1. *Aspectos generales*

El servicio civil de carrera entraña la profesionalización de los servidores públicos basada en requisitos específicos de ingreso, permanencia y ascenso, que reconocen y valoran los méritos, lo que implica “Que las personas que ingresen al servicio público consideren el desempeño como una profesión no como un empleo”; incluye, por tanto, un proceso de formación profesional integral que conlleva una permanente capacitación y actualización, por lo que puede entenderse como un sistema regulador del ingreso, permanencia y promoción, fundado en el desempeño y en la capacidad profesionales.

Según el artículo 2o. de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF):

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, competencia por mérito y equidad de género.

Asimismo, el artículo 4o. del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (RLSPCAPF) señala que la actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetarán a los siguientes principios:

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

II. Eficiencia: es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;

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

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

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

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

VII. Competencia por mérito: es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales, y

VIII. Equidad de género: es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo.

La Secretaría de la Función Pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 de la LSPCAPF, es la dependencia facultada para expedir las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los comités técnicos de profesionalización y selección, para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de la LSPCAPF y del RLSPCAPF.

2. *Órganos facultados*

A. *Aspectos generales*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 67 de la LSPCAPF, para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la propia LSPCAPF, el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada cuenta 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.

Asimismo, el artículo 74 de la LSPCAPF establece que:

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 presidirá.

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.

Los comités técnicos de profesionalización y selección, de acuerdo con los artículos 72 y 75 de la LSPCAPF, están facultados para

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.

El Comité Técnico de Profesionalización y Selección, señala el artículo 74, al desarrollarse los procedimientos de ingreso, actuará como comité de selección.

B. *Consejo consultivo del sistema*

El Consejo Consultivo del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada es una instancia de apoyo a la Secretaría de la Función Pública, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del servicio profesional.

El consejo se integra con el secretario de la Función Pública, con los responsables de cada subsistema, con los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y con representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, y con el titular de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal, adscrita a la Secretaría de la Función Pública. Cuenta además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

El secretario de la Función Pública preside dicho órgano, y el subsecretario de la Función Pública funge como vicepresidente (artículo 8o. del RLSPCAPF). “En casos de ausencia del secretario de la Función Pública, las sesiones del Consejo serán presididas por el vicepresidente”.

Los representantes de los sectores social, privado y académico en el Consejo participarán con carácter honorífico, y serán invitados a propuesta del presidente del Consejo (artículo 11 del RLSPCAPF).

El Consejo sesionará de manera ordinaria por lo menos dos veces al año, y de manera extraordinaria a convocatoria de su presidente. Sus determinaciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes y, en caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad. El quórum para sesionar deberá ser de la mitad más uno de sus integrantes (artículo 12 del RLSPCAPF).

El secretario técnico del Consejo levantará una minuta de los acuerdos adoptados en cada sesión, la cual para su validez solo requerirá ser suscrita por el presidente del Consejo o por el vicepresidente, cuando este presida la sesión, y por el secretario técnico.

C. Comités técnicos de selección

Los comités técnicos de selección, señala el artículo 17 del RLSPCAPF, son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada. Los comités técnicos de selección se integrarán por:

- I. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante, quien lo presidirá;
- II. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Área de Auditoría de Control y Evaluación y Apoyo al Buen Gobierno del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el órgano administrativo desconcentrado de que se trate, salvo que la misma Secretaría designe a otro servidor público.
A falta de dicho titular, fungirá como representante de la Secretaría, el titular del Área de Auditoría o del Área de Auditoría Interna, según corresponda, y
- III. El titular de la DGRH o por el servidor público del área de recursos humanos de la dependencia o del órgano administrativo desconcentrado que designe el Comité Técnico de Profesionalización, quien fungirá como secretario técnico.

El Comité Técnico de Selección sesionará con la totalidad de sus miembros o sus representantes, y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Los miembros a que se refieren las fracciones II y III de este artículo solo podrán ser representados por un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior, y no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

Los comités técnicos de selección tendrán, en adición a las que señala el artículo 75 de la LSPCAPF, las siguientes atribuciones (artículo 18 de la LSPCAPF):

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;
- II. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga, y
- III. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

D. Comités técnicos de profesionalización

El Comité Técnico de Profesionalización es el cuerpo colegiado a través del cual cada dependencia establece las particularidades que debe tener el servicio profesional de carrera en su ámbito de competencia, de conformidad con lo previsto en la Ley, en el Reglamento y en las demás disposiciones aplicables (artículo 13 del RLSPCAPF):

Los Comités Técnicos de Profesionalización estarán integrados por:

- I. El Oficial Mayor de la dependencia o su equivalente, quien lo presidirá;
- II. El titular de la DGRH, o bien, por el servidor público de carrera del área de recursos humanos que designe el titular de la dependencia cuando en la misma no se cuente con aquél o se encuentre vacante el puesto. Dicho servidor público fungirá como secretario técnico, y
- III. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Órgano Interno de Control en la dependencia, salvo que la propia Secretaría designe a otro servidor público (artículo 14 del RLSPCAPF).

Los comités técnicos de profesionalización tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Establecer las disposiciones que regulen su funcionamiento, así como las del Comité Técnico de Selección;
- II. Definir su calendario de reuniones;

III. Solicitar a la Secretaría la constitución o desaparición de Comités Técnicos de Profesionalización en los órganos administrativos desconcentrados;

IV. Determinar, dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del Sistema o se cree uno nuevo, el momento en que deberá iniciarse el procedimiento para cubrirlo;

V. Invitar a sus sesiones al titular de la dependencia, así como a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionales o a otros servidores públicos. Estos invitados sólo tendrán derecho a voz, y

VI. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema (artículo 15 del RLSPCAPF).

Para la validez de las sesiones del Comité Técnico de Profesionalización se requerirá la asistencia de la totalidad de sus miembros o representantes. Sus resoluciones se tomarán por mayoría de votos (artículo 16 del RLSPCAPF).

3. *Procedimiento de selección*

A. *Inicio*

De acuerdo con el artículo 25 de la LSPCAPF, “Los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas”.

Según lo establece el artículo 29, segundo párrafo, de la LSPCAPF, “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”.

La selección, señala el artículo 29, “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 de selección de los aspirantes comprende las etapas de: publicación de la convocatoria; registro del aspirante; revisión curricular; exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades; evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos; entrevistas, y determinación.

B. *Publicación de la convocatoria pública y abierta*

La convocatoria pública y abierta, después de ser aprobada por el comité de selección en la dependencia respectiva, debe ser publicada en el *DOF* para conocimiento de todas las personas.

Asimismo, en el numeral 36 de los Lineamientos para la Operación del Subsistema de Ingreso (LOSI), publicados en el *DOF* el 10 de diciembre de 2008, se señalan los requisitos mínimos que deben contener las convocatorias públicas y abiertas.

Además, las convocatorias a los concursos públicos y abiertos en cualquiera de sus modalidades deberán estar disponibles en la página en Internet de la dependencia respectiva en tanto concluye el procedimiento de selección correspondiente. La versión que se publique en el *DOF* deberá contener al menos los elementos señalados en el artículo 28 de la LSPCA-PF, así como la dirección electrónica en que se podrán consultar las bases generales del concurso.

C. *Registro del aspirante*

Una vez publicada la convocatoria en el *DOF*, las personas interesadas en participar en el concurso correspondiente deben registrar sus datos en la página electrónica <www.trabajaen.gob.mx> o <www.rhnet.gob.mx>, denominada *Trabajaen*, que es el “Sistema informático diseñado como ventana única para la administración y control de la información y datos de los procesos de reclutamiento y selección, incluidos, entre otros, los correspondientes a la recepción y procesamiento de solicitudes de registro a los concursos de ingreso al Sistema; mensajes y/o comunicaciones a los aspirantes, candidatos y/o finalistas; difusión de resultados de cada etapa, e integración de la reserva de aspirantes por dependencia”, en donde les asignará un número de folio, con el cual serán identificados.

Los resultados de cada etapa del proceso de selección se darán a conocer a los participantes en el concurso, mediante su publicación en la página electrónica antes mencionada.

Los resultados aprobatorios de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia de un año (artículo 35 del RLSPCAPF).

D. *Revisión curricular*

La revisión curricular se lleva a cabo automáticamente por el sistema informático de la página electrónica <trabajaen.org.mx>. Al momento en

que el candidato registra su participación a un concurso se asigna un folio de participación o, en su caso, de rechazo, que lo descartará del concurso.

La revisión curricular efectuada a través de la página electrónica trabajoen.org.mx se lleva a cabo sin perjuicio de la revisión y evaluación de la documentación que los candidatos deben presentar para acreditar que cumplen con los requisitos establecidos en la convocatoria (numeral 47 de los LOSI).

E. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades

En este punto, los elementos que se deberán considerar en la elaboración y aplicación de exámenes de conocimientos, serán los siguientes:

- a) Consistencia entre el contenido del examen y los conocimientos que los candidatos deberán acreditar poseer para el desempeño de las funciones propias del puesto; así como con el temario y la bibliografía;
- b) Reactivos, a partir de preguntas tema, preguntas disparo, mixtas, etc. Se procurará que los reactivos sean suficientes para integrar distintos exámenes cuando así resulte necesario;
- c) Opciones de respuesta, que podrán ser abiertas, cerradas, de opción múltiple, correlación, etc.;
- d) Confiabilidad y seguridad en la aplicación, con el propósito de medir efectivamente lo que se pretende evaluar y otorgar certidumbre y transparencia;
- e) Validez, con respecto al contenido y semántica;
- f) Reserva, a fin de garantizar su aplicación a los candidatos con sujeción a los principios rectores del Sistema, y
- g) Criterios de evaluación, que deberán ser objetivos y claros para cualquier tipo de reactivo que se aplique, precisando, cuando resulte necesario, los criterios correspondientes que permitan reducir la subjetividad en la calificación de las respuestas de los candidatos a preguntas abiertas o definiciones contenidas en los exámenes (numeral 51 de los LOSI).

F. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos

En esta etapa, la Dirección General de Recursos Humanos, con base en la revisión y análisis de los documentos que presenten los candidatos, evaluará en la primera subetapa la experiencia, y, en la segunda, el mérito. Los resultados obtenidos en ambas subetapas serán considerados en el sistema de puntuación general, sin implicar el descarte de los candidatos (numeral 58 de los LOSI).

El mecanismo de evaluación de experiencia consiste en calificar, con base en una escala establecida por la Dirección General de Recursos Humanos, cada uno de los elementos que se detallan a continuación:

- Orden en los puestos desempeñados;
- Duración en los puestos desempeñados;
- Experiencia en el sector público;
- Experiencia en el sector privado;
- Experiencia en el sector social;
- Nivel de responsabilidad;
- Nivel de remuneración;
- Relevancia de funciones o actividades desempeñadas en relación con las del puesto vacante;
- En su caso, experiencia en puestos inmediatos inferiores al de la vacante;
- En su caso, aptitud en puestos inmediatos inferiores al de la vacante, y
- Otros elementos que establezca la DGICC o el Comité de Profesionalización, previa aprobación de la DGICC, conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta subetapa (numeral 59 de los LOSI).

Las calificaciones así obtenidas se promediarán para obtener la calificación final de esta subetapa.

El mecanismo de valoración del mérito consiste en calificar, con base en una escala establecida por la Dirección General de Recursos Humanos, cada uno de los elementos que se detallan a continuación:

- Acciones de desarrollo profesional;
- Resultados de las evaluaciones del desempeño;
- Resultados de las acciones de capacitación;
- Resultados de procesos de certificación;
- Logros;
- Distinciones;
- Reconocimientos o premios;
- Actividad destacada en lo individual;
- Otros estudios, y
- Otros elementos que establezca la DGICC o el Comité de Profesionalización, previa aprobación de la DGICC, conforme a las particularidades de la dependencia, los cuales podrán representar hasta el 25% del resultado de esta subetapa.

Las calificaciones así obtenidas se promediarán para obtener la calificación final de esta subetapa (numeral 60 de los LOSI).

G. *Entrevistas*

La etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el Comité de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad con los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en la página electrónica <Trabajaen.gob.mx>.

La Dirección General de Recursos Humanos programará las entrevistas y convocará a los candidatos, a través de la página electrónica <Trabajaen.gob.mx>, conforme al orden de prelación y el número establecido por el Comité de Selección.

Las entrevistas podrán realizarse a través de medios electrónicos de comunicación, siempre que se compruebe fehacientemente la identidad del candidato a evaluar (numeral 63 de los LOSI).

H. *Determinación*

En esta etapa, se consideran finalistas a los candidatos que acrediten el puntaje mínimo de aptitud en el sistema de puntuación general (numeral 69 de los LOSI).

La Dirección General de Recursos Humanos difundirá en <Trabajaen.gob.mx> la calificación definitiva de cada candidato, en el orden de prelación de mayor a menor, e identificando a los finalistas del concurso.

En esta etapa el Comité de Selección resuelve el proceso de selección, mediante la emisión de su determinación, declarando:

- a) Ganador del concurso, al finalista que obtenga la calificación más alta en el proceso de selección, es decir, al de mayor Calificación Definitiva, y
- b) Al finalista con la siguiente mayor Calificación Definitiva, que podrá llegar a ocupar el puesto sujeto a concurso en el supuesto de que por causas ajenas a la dependencia, el ganador señalado en el inciso anterior:
 - i. Comunique a la dependencia, antes o en la fecha señalada para tal efecto en la Determinación, su decisión de no ocupar el puesto, o
 - ii. No se presente a tomar posesión y ejercer las funciones del puesto en la fecha señalada, o
- c) Desierto el concurso (numeral 70 de los LOSI).

La Dirección General de Recursos Humanos difundirá en <Trabajaen.gob.mx> el nombre del ganador del concurso y su folio, así como la Cali-

ficación Definitiva de este y de los demás finalistas. Asimismo, registrará la reserva de los aspirantes de acuerdo con la determinación del Comité (numeral 74 de los LOSI).

La Dirección General de Recursos Humanos, previamente a la celebración de las entrevistas, llevará a cabo la revisión y evaluación de los documentos que presenten los finalistas para verificar que estén fehacientemente acreditados los requisitos legales, así como los establecidos en la convocatoria respectiva.

El Comité Técnico de Selección, siguiendo el orden de prelación de los candidatos, establecerá el número de los aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellos a los que considere aptos para el puesto, de conformidad con los criterios de evaluación de las entrevistas. Los candidatos así seleccionados serán considerados finalistas (artículo 36 del RLSPCAPF).

I. Derecho de veto del superior jerárquico

El superior jerárquico del puesto en concurso podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, vetar durante la determinación al finalista seleccionado por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente (artículo 37 del RLSPCAPF).

En caso de que el superior jerárquico del puesto que se concursa ejerza el veto previsto en el artículo 74 de la Ley, el Comité Técnico de Selección elegirá a la persona que ocupará el puesto de entre los restantes finalistas (artículo 38 del RLSPCAPF).

J. Designación de ganador

La resolución del Comité Técnico de Selección en la que se designe al ganador del concurso deberá señalar los resultados obtenidos por los finalistas en cada una de las etapas, así como las conclusiones de la determinación (artículo 39 del RLSPCAPF).

K. Concurso declarado desierto

Un concurso solo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;

II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o

III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento establecido en el artículo 34 de la Ley.

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por la dependencia (artículo 40 del RLSPCAPF).

L. Expedición de nombramiento

La dependencia expedirá el nombramiento de quien haya sido seleccionado para ocupar el puesto a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que el servidor público de carrera haya tomado posesión del puesto (artículo 41 del RLSPCAPF).