

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Derecho- Mexicali



**Régimen Jurídico del Servicio Civil de Carrera
Profesional en la Administración Pública Municipal de
Mexicali, Baja California**

Trabajo Terminal:
Para obtener la Especialidad en
Derecho

Presenta:
Rafael Cervantes Sánchez

Asesor de Trabajo Terminal:
Mtra. Yolanda Sosa y Silva

Índice

Introducción.....	5
Planteamiento del Problema.....	8
Justificación.....	9
Objetivo.....	10
Metodología.....	10
Sistema de hipótesis.....	11
Capítulo 1. Consideraciones Iniciales.....	12
1.1. Consideraciones sobre la Profesionalización del Sector Público.....	12
1.2. Consideraciones sobre el Derecho del Trabajo.....	16
 Capítulo 2. Marco Jurídico de las Formas de Contratación en el Derecho Burocrático de Baja California.....	 23

2.1. Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, su enfoque y su utilidad.....	23
2.2. Marco Jurídico del Servicio Profesional de Carrera.....	30
 Capítulo 3. Disposiciones Generales del Servicio Civil de Carrera Profesional en el Gobierno Municipal de Mexicali.....	 32
3.1. Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal.....	32
3.2. Principios Rectores del Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal.....	38
 Capítulo 4. Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera.....	 41
4.1. Derechos de los Servidores Públicos de Carrera.....	41
4.2. Obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera.....	45
 Capítulo 5. De las Autoridades del Servicio Civil de Carrera Profesional.....	 48
5.1. Consejo Consultivo del Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal de Mexicali.....	48
5.2. Comisión Reguladora del Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal de Mexicali.....	54
 Capítulo 6. Estructura Funcional y Operativa de la Comisión Reguladora del Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal de Mexicali.....	 56

6.1. Estructura Funcional de la Comisión Reguladora del Sistema Integral de Profesionalización del Gobierno Municipal de Mexicali..	56
6.2. Subsistemas del Servicio Civil de Carrera Profesional.....	58
Conclusión y Recomendaciones.....	68
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	71

Introducción

En el presente trabajo terminal para obtener la Especialidad en Derecho Laboral tratamos de presentar, analizar, conocer, identificar y estudiar los elementos básicos de un Régimen Jurídico del Servicio Civil de Carrera Profesional que son necesarios para implementarse en el gobierno municipal de Mexicali, Baja California.

Para la profesionalización de la administración pública municipal, se requiere de un ordenamiento jurídico que sea el punto de partida de una de las políticas públicas más ambiciosas de la historia del Municipio.

La implementación del Servicio Civil de Carrera Profesional en la Administración Pública Municipal de Mexicali, como en cualquier otra administración gubernamental de los diferentes ordenes de gobierno, es mucho más que una simple política pública.

Por lo que creemos que es necesario, un conjunto de normas que modificarán las rutinas de contratación, la evaluación, el desarrollo, el ascenso y los incentivos del personal que se adscriba a un Sistema Integral de Profesionalización (SIP) del gobierno municipal.

Ese régimen jurídico no sólo afectará los sistemas tradicionales de administración de recursos humanos, sino que incidirá también en las prácticas y en la cultura organizacional del gobierno municipal.

El SIP del gobierno municipal se tiene que basar, para asegurar su éxito, en una nueva forma de reclutamiento, selección y desarrollo del personal público.

Para la implementación del SIP se necesita de una nueva concepción de gobierno municipal y una práctica organizacional diferente.

Por lo anterior, iniciaremos en el Capítulo 1, con algunas consideraciones generales sobre la profesionalización de la administración pública municipal y sobre el derecho del trabajo.

En el Capítulo 2, analizaremos el marco jurídico de las formas de contratación en el derecho burocrático de Baja California, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, además del marco jurídico del servicio civil de carrera.

En el Capítulo 3, entraremos al análisis de las disposiciones generales del Servicio Civil de Carrera Profesional en el gobierno municipal, el sistema integral que se requiere para su implementación y los principios rectores que lo rigen.

Los derechos y obligaciones de los servidores públicos de carrera los abordaremos en el Capítulo 4, las autoridades del sistema en el Capítulo 5, tanto el denominado consejo consultivo, como la comisión reguladora.

Por último presentamos una propuesta para la estructura funcional y operativa de la comisión reguladora del SIP del gobierno municipal de Mexicali y los subsistemas que la comprenden.

Debemos de estar concientes que para la profesionalización de la administración pública municipal, juega un papel muy importante, la relación entre ética y la función pública, ya que debe de ser uno de los propósitos que persiga el régimen jurídico de profesionalización, al evaluar las competencias y las aptitudes de los integrantes del gobierno municipal.

Este instrumento jurídico, sin duda alguna es el necesario para garantizar una gobernabilidad municipal altamente democrática, y creemos que es un paso importante para cambiar la visión y la cultura de la administración pública municipal.

Planteamiento del Problema

El problema a estudiar es el régimen jurídico del servicio civil de carrera profesional en la administración pública municipal de Mexicali, Baja California; los antecedentes del servicio civil de carrera profesional, su desarrollo, los elementos esenciales para su implementación en el municipio de Mexicali, Baja California y proponer los elementos básicos que debe de contener dicho sistema de profesionalización de la administración pública municipal, ya que actualmente en el gobierno municipal de Mexicali, como en la mayoría de los gobiernos municipales y estatales del país, nos encontramos con servidores públicos que no cuentan con la capacidad necesaria para desempeñar la función pública para los que fueron contratados, por lo cual, muchos servicios públicos que prestan los diferentes ordenes de gobierno, son de mala calidad, y no cumplen con las expectativas mínimas que los ciudadanos esperan de su gobierno, generando desconfianza en los servidores públicos y una mala imagen de gente inepta, corrupta y poco profesional. El término “burócrata” está desprestigiado, tanto que el primer pensamiento de la mayoría de los ciudadanos al escuchar dicho término es de desencanto, de personal público poco trabajador y poco profesional. Ante tal situación el servicio civil de carrera profesional aparece como la oportunidad de eficientizar y profesionalizar al gobierno a través de la consecución de mayores garantías a los trabajadores en sus empleos; de tal manera que las preguntas obligadas son: ¿Cómo el servicio civil de carrera profesional puede garantizarle al personal de confianza mayor seguridad en su empleo?, ¿El servicio civil de carrera puede contribuir a asegurar la profesionalización a la administración pública municipal en un marco de eficiencia y honradez?, ¿El servicio civil de carrera es un control en la política de contratación del gobierno municipal?, y ¿El servicio civil de carrera puede implementarse en el Municipio de Mexicali?.

Justificación

La profesionalización de los gobiernos se ha tomado como una medida para evitar que los proyectos políticos personales o de grupo se apropien de la administración pública, la profesionalización de los gobiernos también tiende a incrementar la transparencia y rendición de cuentas de las gestiones públicas y garantiza que los servicios públicos se realicen con la mejor calidad profesional posible. Por el contrario, si no se sigue una buena política laboral, cualquier administración gubernamental se enfrentará a muchas adversidades. Por citar algunos ejemplos podemos mencionar, que para que los bancos concedan créditos a las administraciones municipales, estatales o federal, es necesario que reduzcan su gasto en nómina, que de manera muy frecuente es la cantidad más alta del presupuesto de las administraciones gubernamentales, aunado a que si no se sigue una buena política laboral en la contratación del personal, cualquier administración se enfrentará a muchas adversidades económicas. Por eso es muy importante desarrollar una buena política de contratación de personal de confianza a través de una buena planeación de políticas, que no solo contribuyan a la profesionalización del servidor público y a la eficientización de los servicios gubernamentales, sino también que le permitan a la administración en turno ahorrar lo máximo en nómina y aprovechar mejor el personal contratado para obtener los mejores resultados posibles. De tal manera, que el presente trabajo, quiere analizar las políticas de contratación observadas por los ordenamientos aplicables, y presentar el servicio civil de carrera profesional, no solo como un sistema de profesionalización del servidor público, sino también como un control de política laboral de contratación de los gobiernos, y realizar las recomendaciones pertinentes para implementar el servicio profesional de carrera en la administración pública municipal. Además de los beneficios que puede arrojar la implementación de dicho sistema, mejorando los servicios que prestan los servidores públicos, contribuyendo a mejorar la imagen de los empleados públicos y del gobierno municipal de Mexicali, a través de la profesionalización del personal.

Objetivos

Presentar, analizar, conocer, identificar y estudiar los elementos del régimen jurídico del servicio civil de carrera profesional en la administración pública municipal de Mexicali, Baja California que promuevan la responsabilidad, eficiencia y eficacia mediante la profesionalización del servidor público, y así realizar una aportación personal al tema.

Metodología

La presente investigación que realizaremos será *jurídico-dogmática*, por que estudiaremos mediante análisis y síntesis profundos de la doctrina, la legislación aplicable en la materia y en el derecho burocrático comparado, al servicio civil de carrera y su marco jurídico; además será *documental* por que tomaremos en cuenta diversos ensayos, artículos y trabajos referentes al tema y de tipo *teórica*, ya que nos basaremos en la hipótesis predeterminada, y las investigaciones tendrán como objetivo definir dicha hipótesis y establecer los elementos esenciales que debe contener el régimen jurídico del servicio civil de carrera profesional en el gobierno municipal de Mexicali.

Sistema de Hipótesis

Hipótesis 1.

El servicio civil de carrera profesional de la administración pública municipal de Mexicali, Baja California, a través de la implementación de un SIP garantiza al trabajador de confianza mayor seguridad en su empleo, al otorgarle mayores derechos en un sistema con base en el mérito y la capacitación continua.

Hipótesis 2.

El servicio civil de carrera profesional de la administración pública municipal contribuye a incrementar la profesionalización de la administración pública municipal, por que le asegura al trabajador de confianza participar en un sistema integral que se desarrolle dentro de un marco de eficiencia y honradez en la evaluación del desempeño laboral.

Hipótesis 3.

El servicio civil de carrera profesional es un control de contratación de personal, por que implementa un sistema de reclutamiento de trabajadores de confianza con el perfil profesional adecuado, para desarrollar una función pública determinada.

Hipótesis 4.

El servicio civil de carrera profesional se puede implementar en el municipio de Mexicali a través de la creación de un ordenamiento jurídico que establezca las bases de operación del SIP.

Capítulo 1.

Consideraciones Iniciales.

Apartado 1.1. Consideraciones sobre la Profesionalización del Sector Público.

Los primeros antecedentes de la profesionalización del sector público, son las escuelas formadoras de profesionales para el ejercicio de la administración pública, que tienen su origen en los Estados Unidos de Norte América, poco después de los años setentas, cuando la fundación *Ford* asignó fondos en la época del *Presidente Nixon* a esta causa. (Sáez, 1999:12)

En México la creación de las Escuelas de Ciencias Políticas y Administración Pública, tiene su antecedente en los albores del siglo XX, primero fue la Carrera de Comercio con la Especialidad de Tenedor de Libros, después se amplió a Perito Empleado en Administración Pública que hacía énfasis en la Contabilidad Fiscal y es hasta 1958 cuando se constituye la Licenciatura en Ciencias Políticas. (Guerrero,1994:91)

El problema no ha sido exclusivo de países del tercer mundo, o sólo de determinados períodos, ha sido de los gobiernos de todas las naciones, con la diferencia de que en algunos, sobre todo en países desarrollados, los recursos económicos, políticos y sociales, les han permitido poner en marcha empresas para la justificación de los problemas ocurridos. Ahora bien, en estos países la solvencia económica, les ha permitido crear escuelas especializadas con el fin de preparar al recurso humano capaz de promover la formulación e implementación de políticas públicas, tendientes a resolver este tipo de situaciones, como sería el caso, de los Estados Unidos de Norte América, que comentábamos anteriormente, donde juntos gobierno e instituciones de educación superior, crearon el sistema que les permitió retroalimentarse de las

experiencias ocurridas, para luego elaborar los planes de solución. (Blanco,1994:79)

Sobre el antecedente del servidor público en México, podemos señalar que se acostumbraba a que el poder ejecutivo decidiera el ingreso de los servidores públicos. Se contrataba a personas que no solo no poseían el perfil, la capacidad y las habilidades necesarias, sino también, su nivel académico era al grado tal; que en el censo de 1975, menos del 40% de los servidores públicos habían terminado la instrucción primaria. Las posibilidades de excelencia en la función pública eran muy remotas, y si se le agrega el arcaicismo tecnológico con el que desarrollaban sus actividades, los resultados eran visiblemente decepcionantes. (Guerrero,1994:102)

La situación de la administración pública en Baja California, y específicamente en Mexicali no es diferente a lo que ocurre en el orden federal, las acciones tomadas por estos dos ordenes de gobierno, en cuanto a la forma de como deben ocuparse los puestos en cada cambio de administración es el mismo. Aún y cuando sus integrantes pertenezcan al mismo partido. Al arribar el nuevo titular, se forman grupos que luchan por mantener el control del poder y decidir la composición de la estructura. (Guerrero,2004:17)

Cada cambio posee características propias en cuanto a nombramientos y políticas que habrán de llevar a cabo en su forma de administrar, y de estas diferencias entre una y otra forma de administrar, afloran incongruencias, errores e ineficiencias que se critican de período en período, por lo que se hace necesario llevar a cabo un estudio de este comportamiento que nos de la oportunidad de aportar soluciones al problema. (Guerrero,2004:18)

Para entender las condiciones de la administración pública en la entidad, se han realizado algunos estudios para determinar el grado de capacidad que los servidores de la administración pública del Estado de Baja California poseen,

un documento de reciente elaboración muestra algunos datos a este respecto y es el diagnóstico de la situación socio-efectiva del equipo de trabajo en la Dirección de Control y Evaluación Gubernamental. En este documento se observan los resultados finales estadísticos del diagnóstico, y proporcionan la siguiente información: que los factores más bajos en cuanto a valoración fueron comunicación, políticas y prácticas, entrenamiento, desarrollos y condiciones de trabajo. Dentro de los resultados del diagnóstico se detectó que una debida documentación de los procesos administrativos, facilitaría la definición táctica por departamento y permitiría aumentar el nivel de capacitación y conocimiento de la organización. Así como también se detectaron importantes deficiencias en los parámetros del sistema: en lo que respecta a conocimiento de visión, objetivos de la organización y políticas generales, la más clara evidencia que se encontró, fue que los encuestados nunca hicieron referencia a las metas de la organización en sus observaciones; en lo referente a la definición de planes de trabajo por departamento, se detectó confusión en la definición de responsabilidades y cargas inequilibradas de trabajo entre los miembros de los departamentos; por lo que respecta a la capacitación y conocimientos, se detectaron necesidades apremiantes de capacitación; en cuanto a la estandarización de los procesos departamentales e individuales, no se contó con procedimientos escritos para clasificar funciones e impartir capacitación a nuevos empleados (Dirección de Control y Evaluación Gubernamental 2002). (Guerrero,2004:18)

Por desgracia son pocos los planteamientos que se han hecho para crear y aplicar estas políticas en las esferas de los gobiernos estatal y municipal, ámbitos de la administración pública que están mas cercanas a la profesionalización y verdaderamente comprometidos con la institución que brinda un servicio a la sociedad, y no personas comprometidas con el jefe en turno o con el partido que lo llevó a obtener un puesto momentáneo dentro de la administración pública. (Castro,2004:3)

Por lo que en el siguiente apartado, abordaremos las formas de contratación legales del derecho burocrático de Baja California, como planteamiento inicial, para implementar el servicio civil de carrera profesional en el gobierno municipal de Mexicali.

Apartado 1.2. Consideraciones sobre el Derecho del Trabajo.

Explicaremos primero, como nace el Derecho del Trabajo, por lo cual me parece bastante didáctico iniciar con los comentarios de Manuel Bejarano Sánchez, que en su obra llamada Obligaciones Civiles, nos comenta que en el siglo pasado emergió el derecho del trabajo o derecho obrero como una rama independiente desprendiéndose del derecho civil; mientras correspondió al derecho privado, las condiciones de trabajo fueron establecidas libremente por las partes; patrono y obreros acordaban sin interferencia del Estado las condiciones de prestación de los servicios; su autónoma voluntad común concretaba el alcance de las cláusulas del contrato. Pero ello condujo a resultados injustos e inhumanos, al punto que fue necesario instituir dichas relaciones heterónomamente, es decir, desde fuera, en normas de orden público irrenunciables impuestas forzosamente por el Estado, que así pasaron a formar parte del derecho público. La relación jurídica de trabajo dejó de ser regulada como lo era por el Código Civil y quedó sometida al nuevo ordenamiento. El contrato de trabajo que era considerado hasta entonces como un arrendamiento de servicios, cuyas condiciones se establecían autónoma y libremente por las partes interesadas. Patrono y obrero acordaban el monto del salario, la duración de la jornada, los posibles días de descanso, etc., con la obvia preponderancia de la voluntad del patrono, parte fuerte del contrato (autonomía de la voluntad que rige en el derecho privado) y se convirtió en una relación instituida por leyes de interés público de carácter irrenunciable. Y tal mutación obedeció a los inauditos abusos de los patrones, que aprovecharon la ley económica de la oferta y la demanda en la contratación de los servicios. Así, validos de que existía invariablemente una demanda mayor de trabajo que su oferta, imponían a los trabajadores jornadas de trabajo agotadoras e inhumanas, salarios de hambre y ausencia total de prestaciones adicionales, etc., situación que debió ser corregida por el Estado al promulgar leyes protectoras de los trabajadores que establecen un mínimo de garantías irrenunciables en su beneficio; entre

nosotros, la Ley Federal de Trabajo, que impuso un mínimo de condiciones forzosas en la regulación de la relación laboral, como salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, pago de horas por trabajo extraordinario, vacaciones forzosas, descanso del séptimo día, etcétera. El contrato laboral será, pues, el que rija una relación de trabajo, caracterizada por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario. (Bejarano,2002:29)

Nos parece importante mencionar la definición que De la Cueva le da al Derecho Individual del Trabajo, que es la siguiente: “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales que determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo”. (De la Cueva, 2000:35)

Ahora bien, aunque a la definición se le pueden hacer múltiples críticas, sólo la citamos como inicio, para tener un punto de partida, y en seguida definiremos lo que es la relación de trabajo.

Una relación de trabajo puede surgir de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado, que no es más que un contrato, o puede surgir de diferente manera, como que se produzca materialmente la prestación de algún servicio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, es la que define a la relación de trabajo, que es, según este ordenamiento: “Cualquiera que sea el acto que le de origen a la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De esta definición sacamos sus elementos, que son subjetivos y objetivos.

Los elementos subjetivos son:

- Trabajador.
- Patrón.

Y los elementos objetivos son:

- Prestación de un trabajo personal subordinado.
- Pago de un salario.

En el derecho laboral hay muchas presunciones, por ejemplo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Las dos presunciones más importantes en el derecho laboral son sin duda, las relativas a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios hay, y que anteriormente analizamos; y la otra es la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe de reconocerse a toda relación de trabajo.

En el derecho laboral, la temporalidad está sometida a reglas muy claras que limitan a la voluntad de las partes. Por ejemplo, existen unos contratos especiales como la de los deportistas profesionales, los músicos, cantantes, actores de cine, teatro o televisión, en donde a pesar de que existan las condiciones y circunstancias que dieron origen a la relación de trabajo, por medio del contrato, este concluye, por que el tiempo de la relación laboral estaba pactado.

Por ejemplo, un basquetbolista, que es contratado por los Soles de Mexicali, por una temporada, puede que juegue todos los partidos hasta la final, si es que llegan a ganar, o bien jugar muy poco, por que la temporada fue de malos resultados. Puede pasar también que lo contraten por un determinado número de juegos, y que el contrato concluya antes de llegar a la final.

Así pues, el elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen. Y esto es un concepto sumamente relativo.

Pero no podemos perder de vista que la voluntad de las partes es siempre suficiente para terminar una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza, mientras ambas partes estén de acuerdo o no, pero cumplan con las condiciones que marca la ley.

Entonces, nos queda claro que la duración de la relación de trabajo es un concepto relativo, que depende de la voluntad de las partes, aunque a veces limitada, por lo cual existen diversos tipos de contratos que atienden a este concepto relativo.

El primero es el contrato por obra determinada, que parte de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, la relación de trabajo se acaba.

Los contratos por tiempo indeterminado, también se clasifican así atendiendo a la duración de la relación laboral, ya que esta puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Recordando la presunción laboral que dice que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato por tiempo determinado, es aquel, en donde operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, que regrese o no un trabajador con licencia.

La ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo, a saber:

- a) Que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- b) Que se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador.
- c) En los demás casos previstos por la propia ley.

En el primer caso, en el contrato de temporada, si estamos en presencia de un contrato a plazo. Por el contrario, en la sustitución temporal de otro trabajador se produce la hipótesis del contrato sometido a condición resolutoria ya que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador sustituido.

Señala De la Cueva como ejemplo del tercer caso, la contratación de trabajadores de los buques por viaje, prevista en la ley. (De la Cueva, 2000: 221) Este es uno de los casos dudosos ya que dada la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera pensarse que la terminación del contrato depende de una condición y no de un plazo, aún incierto. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea de realizar.

Una situación semejante se produce en la contratación de deportistas profesionales (para la celebración de uno o varios eventos o funciones); trabajadores actores (por película, o función) y músicos (por una o varias actuaciones), en que también es la tarea y no el tiempo necesario para realizarla lo que fundamenta la contratación.

Como quiera que sea y no importando la calificación que merezcan en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo, cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario.

En la doctrina también los trabajadores suelen clasificarse atendiendo a la duración de la relación laboral. Por ejemplo hay trabajadores de planta o base y trabajadores transitorios.

Los trabajadores de planta o de base son aquellos que desempeñan una actividad normal en su fuente de trabajo. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año.

Los trabajadores transitorios se dividen en:

- ✓ Eventuales.
- ✓ Ocasionales o accidentales.
- ✓ Intermitentes.
- ✓ Sustitutos o interinos.

Los trabajadores eventuales son aquellos que cubren actividades ocasionales, cuya duración esta sujeta cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, es un trabajo que se presenta excepcionalmente.

Los trabajadores ocasionales o accidentales son aquellos que su trabajo sólo se realiza una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro de su fuente de trabajo.

Los trabajadores intermitentes son aquellos cuya labor se realiza por intervalos de tiempo, sin uniformidad, al contrario, con eventualidad propia del trabajo.

Y los trabajadores sustitutos o interinos son aquellos que desempeñan temporalmente una labor, ocupando el lugar de un trabajador de base, que es

una función de manera permanente, y solo cubre la ausencia temporal de este trabajador, ya que en realidad es contratado por un tiempo determinado.

Es pues este un panorama general de lo que la doctrina aporta a las formas de contratación laboral, que es un tema relacionado con el que estaremos investigando.

Capítulo 2.

Marco jurídico de las formas de contratación en el derecho burocrático de Baja California.

Apartado 2.1. Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, su enfoque y su utilidad.

El Derecho es un conjunto sistematizado de normas que surge de una ley fundamental o norma suprema que en nuestro país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En su artículo 123 contiene la declaración de los derechos sociales, que le dan paso al derecho del trabajo mexicano. En sus primeras líneas el precepto dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá de expedir leyes sobre el trabajo...”

El derecho del trabajo, regula las relaciones jurídico laborales que surgen entre el Estado y sus trabajadores, en una materia que se denomina *Derecho Burocrático*; en este sentido, la fundamentación constitucional del derecho burocrático mexicano la podemos encontrar en los artículos 13, 73, fracciones X y XII; 115, fracción VIII; 116, fracción V; 123, apartado “B” y 124.

El que mayor relevancia cobra en la presente investigación es el artículo 115 que a la letra dice: “Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su

división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes:

I...

VIII...Las relaciones de trabajo entre el municipio y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.”

Y el artículo 116 establece: “El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en ejecutivo, legislativo y judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse en el legislativo en un sólo individuo.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas.

I...

V. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

VI. La Federación y los Estados, en los términos de ley, podrán convenir la asunción por parte de estos del ejercicio de sus funciones, la ejecución y operación de obras y la prestación de servicios públicos, cuando el desarrollo económico y social lo haga necesario.

Los Estados estarán facultados para celebrar esos convenios con sus Municipios, a efecto de que estos asuman la prestación de los servicios o la atención de las funciones a las que se refiere el párrafo anterior.”

Regresando un poco al artículo 123 constitucional, éste se divide en un apartado A y otro B. En lo que respecta, al apartado B, es aquel que fija las bases conforme a las cuales se desarrollará el trabajo entre los Poderes de la Unión, el gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Pero el artículo 124 constitucional a la letra dice: “Las facultades que no estén expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.”

Diversos autores opinan que en el ámbito del derecho burocrático mexicano, el artículo 124 constitucional se debe de interpretar en base al artículo 73, que a la letra dice: “El Congreso tiene facultad:

I...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...”.

Como antes mencionamos, el artículo 123 constitucional, está dividido en apartado A y B. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 1 a la letra dice: “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución”. Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la reglamentaria del Apartado “B”, del artículo 123 constitucional.

Después de un profundo análisis, del marco jurídico del derecho burocrático, y de realizar las consideraciones necesarias de lo anteriormente expuesto, en el sentido de que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, entramos a un tema que tiene bastante relación con la presente investigación.

De tal manera que, es importante mencionar, que la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, en su artículo primero sostiene

que, es de observancia general para las autoridades, funcionarios y trabajadores integrantes de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, municipios e instituciones descentralizadas del Estado de Baja California.

Y define en su artículo segundo, que el trabajador es la persona física que presta a las autoridades públicas un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores permanentes o temporales.

En su título segundo, llamado derechos y obligaciones de las autoridades públicas y sus trabajadores, el artículo 15, contenido en el Capítulo I a la letra dice: “Los trabajadores prestan sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales o permanentes para obra determinada o por tiempo fijo”.

El artículo 16 a la letra dice: “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y
- III.- En los demás casos previstos por esta ley”.

Ahora bien el artículo 17 a la letra dice: “Si vencido el término que le hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Y me parece conveniente transcribir el resto del presente capítulo de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado,

Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, por cuestiones didácticas y de presentación de este trabajo:

“Artículo 18.- Los menores de edad que tengan más de 16 años tendrán la capacidad legal para prestar sus servicios en las instituciones de las autoridades públicas, percibir el salario correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Artículo 19.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando lo admitieran expresamente las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley.

II.- Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres, y las peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de 16 años, exceptuando al personal de hospitales, cárceles, mantenimiento de edificios públicos y establecimientos de beneficencia y asistencia social.

III.-Un jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa, dada la índole del trabajo a juicio del tribunal de arbitraje.

IV.-Horas extraordinarias y trabajos nocturnos para las mujeres, cuando pongan en peligro su salud.

V.-Un salario inferior al mínimo general y profesional para la zona económica correspondiente.

VI.-Un salario que no sea remunerativo a juicio del tribunal de arbitraje, habiendo oído al sindicato correspondiente.

VII.-Un plazo mayor de una quincena para el pago de los salarios de los trabajadores.

VIII.-Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma institución pública o en cualquier otra de las que son objeto de esta ley, por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, debiendo prevalecer el principio de: a igual función a igual remuneración.

IX.-Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Artículo 20.- Los nombramientos de los trabajadores deberán llenar:

I.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.

II.-Categoría y servicios que deban prestarse, los que determinarán y precisarán de la manera más conveniente para las partes.

III.-Clase de nombramiento: de confianza, de base, interino, por tiempo fijo o por obra determinada.

IV.-La duración de la jornada de trabajo.

V.-El salario y demás prestaciones que deberá percibir el trabajador.

VI.-La dependencia a la que encuentra adscrito.

Artículo 21.-El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso, a la costumbre y a la buena fe.

Artículo 22.-En ningún caso el cambio de funcionarios de las autoridades públicas o de estas, modificará la situación de los trabajadores de base esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos y fundamentalmente los de antigüedad e inamovilidad.”

Los anteriores artículos nos ayudan a dejar en claro algunas características generales importantes para la investigación.

Pero también nos ayudan a establecer lo que podemos llamar la primera base de este trabajo. Por que la multicitada ley en su artículo 16 ya nos esta hablando de que el tiempo determinado sólo se puede estipular cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos que determine la ley, pero también más adelante en su artículo 17, nos dice que si vencido el término

que se le hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El anterior párrafo es importante, por que nos permite establecer también que si no se estipula ninguna modalidad en la relación jurídica laboral, se entenderá por presunción que, dicha relación jurídica laboral será por tiempo indeterminado.

Creemos que esta información es importante para la investigación del tema de nuestra especialización, ya que, en cuanto a normas procesales, el derecho burocrático baja californiano, se rige por la misma Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, que en su título séptimo llamado Del Tribunal de Arbitraje y del Procedimiento ante el Mismo, establece pues el derecho burocrático procesal baja californiano y sus reglas de aplicación.

Apartado 2.2. Marco jurídico del servicio profesional de carrera.

Analizamos el marco jurídico del derecho burocrático, y las formas de contratación en el mismo; contenidos en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, lo cual nos presenta las condiciones para ubicar el marco jurídico que tendría el servicio civil de carrera profesional en la administración pública municipal de Mexicali, Baja California.

Mencionamos anteriormente que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma fundamental de la cual se desprende el marco jurídico mexicano, constituyendo pues la base en que se debe sustentar el ordenamiento jurídico que implemente el SIP de la administración pública municipal.

Comentamos también que es artículo 123 constitucional el que le da vida al derecho del trabajo.

Constituyendo pues el apartado B, fracción XIII, del artículo 123 constitucional base jurídica también del SIP, así como el artículo 115 constitucional, en su fracción VIII.

Obviamente, base jurídica también la constituye la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.

Sabemos que en el casos en que los ordenamientos laborales no prevengan hipótesis jurídicas determinadas se aplicarán supletoriamente además de la Ley Federal del Trabajo, los principios generales del derecho, los

principios generales de justicia social que se deriven del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia y tesis de los tribunales federales, la costumbre y la equidad.

Y también es importante mencionar que en la doctrina jurídica laboral se establece que en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo se deberán tomar en cuenta que estas tienden a conseguir la democracia y justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social; no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida y un nivel decoroso para el trabajador, su familia o dependientes económicos que les permitan una constante superación con cultura adecuada.

Capítulo 3.

Disposiciones generales del servicio civil de carrera profesional en el gobierno municipal de Mexicali.

Apartado 3.1. Sistema integral de profesionalización del gobierno municipal.

Se han desarrollado, muchos estudios, obras, ensayos, artículos y trabajos de investigación acerca de la profesionalización de la administración pública, en donde se abunda en la importancia de implementar dicho sistema de profesionalización, sin embargo, no existen muchos análisis sobre el régimen jurídico de los elementos esenciales del sistema de profesionalización, y es lo que trataremos de abordar en la presente investigación.

Esta por demás debatido y analizado, la importancia de profesionalizar a la administración pública en cualquiera de sus ordenes de gobierno, pero es evidente, que la profesionalización, no va a venir solamente de estudios y de buenas intenciones, el primer paso y fundamental es establecer las reglas de operación del sistema de profesionalización.

Las reglas de operación del sistema de profesionalización deben de estar contenidas en un instrumento jurídico, es decir, un ordenamiento jurídico de profesionalización.

Ahora bien, puede ser una ley o un reglamento, según las facultades del orden de gobierno a profesionalizar; sería ley, tanto para el gobierno federal y los gobiernos estatales, para los gobiernos municipales sería un reglamento.

Ese ordenamiento jurídico de profesionalización, será de orden público por que responde al interés colectivo y general de la comunidad, y las

disposiciones contenidas en el son de observancia general para los servidores públicos con el propósito de asegurar su cumplimiento y real vigencia.

Es fundamental entender que el ordenamiento jurídico de profesionalización no debe de resolver todos los detalles del sistema, ya que establecer un sistema de normas rígidas, va tener como resultado un sistema de profesionalización incapaz de adaptarse a los cambios que el propio desarrollo gubernamental reclama.

El servicio profesional de carrera es un sistema integral de formación del personal de la administración pública; en el caso de la presente investigación, para la administración pública municipal; es un sistema integral por que debe de comprender varios procesos por los cuales se desarrolle, dichos procesos mínimos que el ordenamiento jurídico debe de considerar son los siguientes:

- ✓ Proceso de Reclutamiento.
- ✓ Proceso de Selección.
- ✓ Proceso de Integración.
- ✓ Proceso de Capacitación.
- ✓ Proceso de Adiestramiento.
- ✓ Proceso de Desarrollo y Evaluación de los Servidores Públicos.
(En este proceso participan tanto los servidores públicos adscritos al sistema de profesionalización, como los aspirantes a incorporarse a la administración pública municipal)

Es necesario precisar que todos los procesos anteriormente comentados se rigen por los principios laborales de profesionalización, como el principio denominado *principio de permanencia en base al mérito y al desempeño*.

Ahora bien, el servicio civil de carrera profesional a través del ordenamiento jurídico que lo establezca, tiene que buscar implementar los

mecanismos de operación, desarrollo y funcionamiento de quienes actualmente conforman la administración pública municipal en su categoría de *trabajadores de confianza*, así como de todos aquellos que pretendan incorporarse al mismo.

Es muy importante precisar, que el servicio civil de carrera profesional, esta diseñado para los *trabajadores de confianza*, y no para los *trabajadores de base*, por que el objetivo del ordenamiento jurídico que implemente el sistema en comento, es profesionalizar las funciones de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y fiscalización de la administración pública municipal.

La Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, para sus efectos jurídicos dividen en dos categorías a los trabajadores al servicio de las autoridades públicas:

- ✓ Trabajadores de confianza y
- ✓ Trabajadores de base.

Son *trabajadores de confianza* para el Municipio los que realizan funciones de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con trabajos personales de los titulares de las entidades públicas, por lo tanto, la categoría de *trabajador de confianza* depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. Estos trabajadores no podrán formar parte de los sindicatos compuestos por los *trabajadores de base*.

Los *trabajadores de base*, por exclusión, son todos aquellos trabajadores que no desempeñan las funciones de dirección, decisión, administración, inspección, vigilancia y fiscalización; y son por ello, inamovibles, adquiriendo el derecho consagrado en el *principio laboral de estabilidad en el empleo*, no

solamente dentro de las autoridades públicas, sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.

Y en el SIP de la administración pública tienen que quedar excluidos los *trabajadores de base o sindicalizados* y los servidores públicos de elección popular, que son el Presidente Municipal, el Síndico Procurador y los Regidores, puesto que no se consideran trabajadores y por lo tanto, no son considerables en esta clasificación.

Por lo tanto, los *trabajadores de base* que pretendan ingresar al SIP de la administración pública municipal, tendrán que pedir licencia sindical, para entrar en la categoría de *trabajador de confianza*, y es precisamente este, uno de los beneficios que se obtienen al implementar los sistemas de profesionalización en la administración pública; la división en realidad de los trabajadores de base y de confianza, le impide a los trabajadores de base realizar funciones de confianza y que trabajadores de confianza realicen funciones de trabajadores de base, acarreando con ello, la finalización de muchas controversias que sostiene la administración municipal en los tribunales laborales, en cuanto a las relaciones jurídico laborales de los trabajadores públicos.

En este sentido, el ordenamiento jurídico que establezca el SIP deberá agrupar a todos aquellos *trabajadores de confianza* que se encuentren dentro de la siguiente clasificación o catalogo de puestos, en los diversos rangos a considerar dentro de la administración pública municipal centralizada; es decir, los puestos que quedarán sujetos al servicio civil de carrera profesional serán:

- ✓ Direcciones.
- ✓ Subdirecciones.
- ✓ Jefes de área y/o departamento.
- ✓ Coordinaciones.

Por lo tanto, los trabajadores que se encuentren en las categorías o clasificaciones señaladas anteriormente, deberán sujetarse o apegarse a las reglas de operación del SIP, en cuanto este sea implementado.

Consideramos, desde nuestro punto de vista personal, que se tienen que hacer excepciones obvias, dependiendo de la administración municipal donde se vaya a implementar el SIP, considerando las circunstancias de cada entidad de gobierno, en el caso concreto del Ayuntamiento de Mexicali, por razones reglamentarias previstas en diferentes ordenamientos jurídicos municipales, estarían excluidos del SIP, por tener su propio subsistema de designación, los siguientes:

- ✓ Secretario del Ayuntamiento.
- ✓ Oficial Mayor.
- ✓ Tesorero Municipal.
- ✓ Director de Seguridad Pública.

A discrecionalidad quedarían; repito, desde nuestro punto de vista el Secretario Particular del Presidente Municipal, entre otros puestos de rango inferior, que tienen que ser establecidos por un Consejo del que hablaremos más adelante.

Ahora bien, el establecimiento o creación de nuevos cargos o puestos, derivados de la implementación de programas eventuales o permanentes, deberán homologarse a las clasificaciones o rangos que el SIP establezca.

También es importante señalar que los *trabajadores de confianza* que estén adscritos al SIP, y que sean promovidos o habiendo obtenido la categoría de *trabajadores de base*, tendrán que ser excluidos del SIP, y aunque por ley no podrán ser removidos o separados de su cargo o trabajo, siempre y cuando no incurran en una de las causales contempladas, por razón de su nueva categoría

no podrán seguir participando en los puestos sujetos al servicio civil de carrera profesional.

Resulta obvio que los trabajadores comprendidos dentro de la categoría de trabajador de confianza, y que por lo tanto, estén inscritos en el SIP de la administración pública municipal, no podrán de ninguna manera integrarse o formar parte de un Sindicato, por razones de la naturaleza de sus funciones antes comentadas y de igual manera no podrán ser tomados en cuenta para efectos de lograr el número de trabajadores en dicho organismo.

Pero si las condiciones de trabajo vigente en el contrato colectivo de trabajo deberán ser extensivas para los trabajadores de confianza adscritos al SIP, salvo disposición en contrario expresada en el contrato antes citado.

De igual manera, para el caso de los trabajadores adscritos al SIP, las causales de terminación de la relación laboral con causa justificada y por lo tanto sin responsabilidad para el patrón, deberán agregarse la de la pérdida de la confianza, la cual por si misma será motivo para generar la rescisión de la relación de trabajo al igual que las contempladas en los diversos ordenamientos de orden público en materia laboral.

Y para efectos de poder ejercitar alguna acción por parte del trabajador adscrito al SIP, cuando dicho trabajador haya sido objeto de un despido injustificado, este deberá apegarse a lo estipulado en las disposiciones de carácter obligatorio.

Apartado 3.2. Principios rectores del SIP en el gobierno municipal.

El ordenamiento jurídico que implemente el SIP en la administración pública municipal deberá contener como principios rectores del servicio civil de carrera profesional los siguientes:

- ✓ Principio de equidad.
- ✓ Principio de igualdad.
- ✓ Principio de ética.
- ✓ Principio de honestidad y
- ✓ principio de transparencia.

Dichos principios se cumplirán estableciendo en el ordenamiento jurídico, los recursos y garantías formales que instituirán de manera concreta las prerrogativas de quienes conforman el servicio, así como de las autoridades que participen en el mismo.

De tal manera, que el SIP promueva un estado de equidad y libre acceso de ingreso al gobierno municipal, a través de reglas claras, que permitan mejorar la calidad de la función pública, ingresando los mejores hombres y mujeres para desempeñar una función de confianza profesional determinada.

Pero que también le permita al que ya es trabajador público de confianza aspirar a un mejor nivel o posición gubernamental, en base a un sistema que considere el desempeño de cada trabajador.

Esto será posible, generando dentro de dicho sistema integral, un subsistema de promociones y ascensos con el objeto de estimular, reconocer, recompensar y retribuir el trabajo o labor de los trabajadores públicos;

estableciendo un control de los servidores públicos que tengan continuidad en el sistema y dándole seguimiento a sus acciones, planes y programas gubernamentales que ellos implementen y reporten resultados óptimos, que impacten y beneficien a la sociedad.

Implementando lo anterior, el sistema promoverá una verdadera vocación de servicio, fomentando la eficiencia, eficacia y cultura de servicio en los trabajadores públicos, contribuyendo a mejorar la función pública, por que a fin de cuentas, el SIP de la administración pública es una herramienta para el desarrollo de dichas políticas públicas, incrementando los beneficios que obtienen los habitantes del gobierno municipal.

Y precisamente por eso es importante la permanencia de los trabajadores públicos en el sistema, de tal manera que los cambios de autoridades de elección popular no afecten a los procesos continuos de la función pública, cerciorándonos de que la profesionalización del personal de carrera sea de manera sistemática y se apegue a un modelo de administración y gestión de recursos humanos que la reconozcan, compensen, retribuyan y sostengan de manera consistente, que les permitan el desarrollo progresivo y sistemático de sus conocimientos, capacidades y experiencias, ya que es este uno de los soportes básicos del servicio civil de carrera profesional.

Es indispensable que en el ambiente que se construya alrededor del sistema se de promoción constante de valores que deberán de imperar en el desempeño de los trabajadores públicos, como por ejemplo la filosofía de servicio, de compromiso, de respeto, honradez, eficiencia, transparencia y legalidad.

Para implementar lo que hemos venido comentando será necesario una unidad pública, como una comisión reguladora, que precisamente tendrá como función desarrollar y controlar el SIP de la administración pública municipal, ésta

será el órgano rector que deberá llevar a cabo las funciones de administración, fiscalización, control y seguimiento del sistema.

Capítulo 4.

Derechos y obligaciones de los servidores públicos de carrera

Apartado 4.1. Derechos de los servidores públicos de carrera.

A los trabajadores de confianza adscritos al SIP de la administración pública municipal, se les puede denominar servidores públicos de carrera, los cuales propongo que tengan derecho a que se les evalúe semestralmente para efecto de que sean considerados para una promoción o ascenso, o bien para un incremento sobre el salario vigente en el tabulador al que este adscrito.

Uno de los preceptos legales más sobresalientes que debe de contener el ordenamiento jurídico que establezca el SIP de la administración pública municipal y uno de los mayores beneficios que obtienen los trabajadores públicos al ingresar al SIP es el derecho a una permanencia y estabilidad en el servicio civil de carrera profesional, es decir, están protegidos por el *principio laboral de permanencia y estabilidad en el empleo*. Precisamente este principio laboral es uno de los fundamentos en que se basa la profesionalización del servidor público, es decir, en la permanencia de los trabajadores públicos en el SIP, de tal manera que los cambios de autoridades de elección popular no afecten a los procesos continuos de la función pública, cerciorándonos de que la profesionalización del personal de carrera sea de manera sistemática y se apegue a un modelo de administración y gestión de recursos humanos que la reconozcan, compensen, retribuyan y sostengan de manera consistente, que les permitan el desarrollo progresivo y sistemático de sus conocimientos, capacidades y experiencias, como lo había mencionado textualmente en el capítulo anterior; ya que, repito, es este uno de los soportes básicos del servicio civil de carrera profesional, por lo tanto debe estar expresamente contenido

como condiciones y términos en la sección de derechos y obligaciones en el ordenamiento jurídico que implemente el SIP.

Para profesionalizar la administración pública, es necesario consagrar como un derecho y obligación la *capacitación continua* de los servidores públicos de carrera de acuerdo a los planes y programas gubernamentales de las administraciones que se encuentran en el ejercicio del gobierno municipal, con el objetivo de que se incorporen los servidores públicos a los proyectos de dichas gestiones municipales de acuerdo a las necesidades de la función pública. Aquí tenemos que mencionar la obligación del SIP de proporcionar información por escrito de cada una de las funciones a desempeñar, descritas en el catalogo o manual de análisis y descripción de puestos, comúnmente contenidas en los conocidos manuales de organización y procedimientos de las diferentes entidades públicas de las administraciones de gobierno.

Los procesos de selección de los puestos vacantes, deben de garantizar tanto a los servidores públicos de carrera, como a los aspirantes a ingresar al SIP, su derecho a participar, siempre y cuando reúnan los requisitos señalados en las convocatorias correspondientes y máxime cuando el puesto vacante a ocuparse se relacionen con las actividades desempeñadas por el servidor público.

Entonces, los servidores públicos de carrera también tendrán derecho de ser promovidos de manera horizontal o vertical, dentro de la administración pública municipal, siempre y cuando hayan presentado y aprobado satisfactoriamente las evaluaciones periódicas correspondientes que habíamos propuesto anteriormente fueran cada seis meses, así como haber cumplido los requisitos y condiciones necesarias para ser objeto de dicha promoción.

Pero también, tanto los participantes en el proceso de selección, como cualquier ciudadano interesado tendrán derecho a conocer los resultados de la

evaluación y los parámetros utilizados para determinar los mejores perfiles, es decir, reconocer el derecho de acceso a la información pública municipal en el SIP, y no sólo en el proceso de selección; también en los procesos de evaluación a los cuales sean sometidos los servidores públicos de la administración pública municipal, en cuanto a los resultados, como a la mecánica de aplicación y de esta manera en todas las etapas que integran el SIP.

Así pues, los que sean designados como nuevos servidores públicos de carrera, en cualquier puesto o cargo, tendrán derecho a la obtención del reconocimiento a través del nombramiento expedido por la autoridad correspondiente, que sería la Oficialía Mayor, que le den precisamente ese carácter de servidor público, siempre que se acrediten satisfactoriamente todos y cada uno de los requisitos contemplados en el SIP.

De tal manera que por el simple hecho de ser trabajadores, en este caso servidores públicos, adquirirán el derecho a recibir todos los beneficios, percepciones y prerrogativas establecidas en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California.

Así como también, a que se le provea del equipo e implementos necesarios para el mejor desempeño de la función pública.

Una de las condiciones de trabajo vigente en el contrato colectivo de trabajo que son extensivas para los trabajadores de confianza que estén adscritos al SIP, es la de mantener el sueldo pactado, sin poder ser objeto de reducciones o retenciones que no sean las que por Ley se señalen en los ordenamientos legales respectivos.

En el capítulo anterior, mencionamos que el establecimiento o creación de nuevos cargos o puestos, derivados de la implementación de programas eventuales o permanentes, deberán homologarse a las clasificaciones o rangos que el SIP establezca, por lo que será necesario establecer una participación extensiva de los servidores públicos de carrera que a manera de consulta o de referencia se tome en cuenta su opinión con respecto a la inserción de un nuevo elemento bajo su cargo, siempre y cuando la incorporación del mismo lo involucre directamente en el desempeño de sus labores, o bien que por la naturaleza del puesto así se requiera.

Apartado 4.2. Obligaciones de los servidores públicos de carrera.

El SIP tiene como uno de sus propósitos elementales garantizar a los servidores públicos de carrera un ambiente propicio para su buen desarrollo, recibiendo un trato cordial y justo, sin ser objeto de malos tratamientos, interrupciones innecesarias, faltas de probidad o de cualquier otra circunstancia que no favorezca el desempeño óptimo de la función pública.

Ahora bien, el SIP no sólo le debe garantizar a los servidores públicos de carrera sus derechos, sino también imponerle obligaciones.

Es obligación de los servidores públicos de carrera mantener en buen estado las herramientas o el equipo de trabajo que se le haya asignado a cada trabajador o área, salvo deterioro sufrido por el uso natural de la actividad que desempeña, así como darle el uso correcto a las instalaciones dispuestas para el desempeño del trabajo, permaneciendo en su área de trabajo, salvo disposición en contrario.

El servidor público de carrera tendrá la obligación de cumplir con todas las disposiciones que establezca el SIP, así como lo estipulado en otros ordenamientos formativos de carácter público, como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, entre otros, además de desarrollar su función laboral de manera correcta y ordenada, sin incurrir en faltas de respeto o probidad hacia su jefe inmediato; así como hacia los demás encargados de áreas, directivos o al personal del municipio en general; lo anterior dentro de sus horas de labores y sin haber causa que justifique tal conducta, es decir, deben mantener una buena conducta dentro de las instalaciones del gobierno municipal, hacia sus superiores, compañeros y con las personas que acudan a solicitar algún trámite o servicio público; del

mismo modo cuando sus actividades se desarrollen en campo, módulos o centros de atención al público en general; por lo tanto deberán comportarse con toda ética, responsabilidad, honestidad y trato amable.

La profesionalización de la administración pública incluye que los servidores públicos de carrera tengan la obligación de dirigirse y conducirse con el público en general, es decir, con los ciudadanos que acudan a solicitar alguna información o servicio, de manera cordial, respetuosa, accesible y atenta; de no ser así el funcionario tendrá que ser excluido del SIP, además del proceso correspondiente que se le siga por parte de la sindicatura municipal.

Ya hemos hecho mención del derecho de acceso a la información pública municipal, que también tiene que estar previsto en el SIP, de tal manera que, los servidores públicos de carrera están obligados a mantener dentro de las instalaciones o lugar de trabajo, la información propia del gobierno municipal, tanto en formato escrito, CD o cualquier otra modalidad; reservada de manera exclusiva para el desarrollo o implantación de proyectos; con excepción de que por cuestiones de trabajo se requiera lo contrario y cumpliendo con la vía de acceso a la información pública municipal. Tampoco debe sustraer objetos, materiales, instrumentos o equipo de trabajo, que sean parte del activo del gobierno municipal, por encontrarse inventariados en los instrumentos contables del mismo.

Es importante mantener el orden para lograr una verdadera profesionalización y la obligación de los servidores públicos de carrera de no incurrir en actos de indisciplina que alteren el desempeño y las labores de los trabajadores, incluyendo no inmiscuirse en asuntos de carácter reservado para un área determinada, cuando no se le haya contratado o dispuesto para dicho asunto, cumpliendo con lo que se le solicite, siempre que se trate de aspectos de trabajo relacionados con la función pública que esta desempeñado.

Así pues el SIP impondrá la obligación de cumplir con el horario establecido de acuerdo a las funciones específicas de que se trate; debiendo los servidores públicos de carrera asistir puntualmente, sin incurrir en más de tres inasistencias por mes, con excepción de que se hubiese solicitado previamente algún permiso, salvo causa que justifique la ausencia del servidor público de carrera.

El servidor público de carrera esta obligado a desarrollar y desempeñar su trabajo en perfectas condiciones, no habiendo utilizado o ingerido algún tipo de estupefaciente, droga, alcohol o sustancia extraña que genere o altere el estado normal del trabajador.

También tiene que adoptar las medidas preventivas necesarias y seguir los procedimientos establecidos con el objeto de no poner en riesgo al trabajador mismo, a sus compañeros o a las personas que por algún motivo se encuentren en el lugar de trabajo.

Y por último, podemos mencionar otro elemento importante del SIP de la administración pública, como lo es la imagen del servidor público de carrera, por lo que tiene la obligación de no incurrir en acción alguna que perjudique la imagen del gobierno municipal; evitando infringir cualquier normatividad de orden público que pudiera generar la aplicación de medidas correctivas o ser objeto de pena privativa de la libertad.

Capítulo 5.

De las autoridades del servicio civil de carrera profesional

Apartado 5.1. Consejo consultivo del SIP en el gobierno municipal de Mexicali.

Hemos mencionado que el SIP de la administración pública municipal, será establecido mediante reglas claras en un ordenamiento jurídico, que también establecerá autoridades del servicio civil de carrera profesional, quienes serán los responsables de implementar el SIP.

Es por ello que me parece fundamental contar con las siguientes autoridades del servicio civil de carrera profesional:

- ✓ Una Comisión reguladora del SIP.
- ✓ Un Consejo consultivo.

El consejo consultivo, será la responsable de administrar el SIP, y deberá de ser un órgano desconcentrado de la administración pública municipal, que fungirá como el ente rector-administrador, que al ser desconcentrado no dependa de ninguna entidad pública del gobierno municipal.

Proponemos que el Consejo Consultivo del SIP esté constituido o integrado por 8 personas; dos funcionarios públicos que serán designados por el ayuntamiento, que sus puestos no estén dentro del SIP; dos servidores públicos de carrera que serán nombrados por votación de todos los servidores adscritos al SIP; el presidente municipal o su representante; así como dos especialistas en las áreas, tanto de derecho laboral, como de administración de recursos humanos.

El consejo consultivo del SIP será entonces el órgano de consulta, deliberación y de toma de decisiones en la administración del servicio civil de carrera profesional.

Proponemos que el consejo consultivo del SIP este organizado de manera estructural de la siguiente forma:

- ✓ Presidente.
- ✓ Vicepresidente.
- ✓ Secretario técnico.
- ✓ Tesorero.
- ✓ Dos vocales.
- ✓ Un asesor por cada área especializada.

Los cargos de los integrantes serán honoríficos, por lo que no recibirán compensación o retribución alguna durante el tiempo de su desempeño, el Consejo Consultivo del SIP, será presidido siempre por el presidente municipal o su representante, el secretario técnico será el responsable de la comisión reguladora del SIP, en tanto que el vicepresidente, tesorero y los dos vocales, serán elegidos entre ellos mismos de mutuo acuerdo, es decir, entre los funcionarios y servidores públicos integrantes de la comisión, en caso de que no haya acuerdo, será facultad del presidente municipal nombrarlos, así como a los dos especialistas en materia de derecho laboral y administración de recursos humanos.

El consejo consultivo del SIP será el responsable pleno de la mecánica de operación del programa del servicio civil de carrera profesional de la administración pública municipal, por lo que deberá aprobar el diseño e implementación de los planes y programas del SIP, así como, conocer y dar su opinión sobre el programa operativo del sistema.

Por lo que podrá emitir opiniones acerca de las estrategias, políticas, lineamientos; así como de las líneas de acción que promuevan y propicien la aplicación óptima del sistema, asegurando con ello el desarrollo e implementación del programa de servicio integral de profesionalización.

En las mismas opiniones podrá proponer las modificaciones necesarias, previo estudio, del manual de puestos y operaciones, así como del tabulador de percepción de ingresos.

En dichas opiniones el consejo consultivo del SIP generará los criterios necesarios para designar la mecánica a implementar para la evaluación y dictamen de puntuación en la promoción y ascensos de los servidores públicos de carrera.

Esos mecanismos serán los más adecuados, con criterios de evaluación que permitan medir el desempeño de los servidores públicos de carrera.

El consejo consultivo del SIP, podrá asignar y proponer programas de actualización, desarrollo, capacitación, adiestramiento y especialización, a través de la impartición de cursos de manera continua, que anteriormente lo denominamos como *capacitación continua*, es decir podrá sugerir y recomendar los programas de actualización, desarrollo, capacitación y adiestramiento, así como de los seminarios de especialización.

Por lo anterior, sus ocho integrantes están obligados a allegarse de los elementos necesarios que le permitan crear un criterio objetivo en la toma de decisiones, por lo que podrá asesorarse por un grupo de expertos o autoridades en la materia de que se trate con el objetivo de que sus conclusiones o deliberaciones estén bien fundamentadas.

El secretario técnico, quien no tendrá derecho a voto, pondrá a consideración del consejo el orden del día que será aprobado por el mismo consejo consultivo del SIP, estableciendo el orden de participación de los diversos invitados a las sesiones ordinarias, así como en las sesiones extraordinarias que se celebren.

El consejo consultivo debe velar en todo momento por que los preceptos contemplados en el SIP se cumplan de manera cabal y de forma precisa, por lo que tendrán la obligación de darle seguimiento a las políticas y lineamientos expresados en dicho sistema, vigilando que se cumplan los objetivos previstos en el programa de servicio civil de carrera para el mejor desarrollo del SIP, los que se deriven de la aplicación de ordenamientos normativos de carácter general, así como los de la comisión misma.

El presidente del consejo consultivo del SIP, que será el presidente municipal o su representante, tendrá como función remitir al secretario técnico el orden y la temática a tratar durante las sesiones ordinarias, así como las sesiones extraordinarias, para que este las ponga a consideración del consejo.

También tendrá como facultad convocar a las sesiones del consejo, proponiendo la fecha y el orden del día de las sesiones y dirigirlas, además de todas aquellas que se relacionen con el desarrollo y operación del servicio civil de carrera profesional.

El vicepresidente tendrá la facultad de asistir al presidente del consejo en la dirección de las sesiones, llevar a cabo el registro en el cómputo de los votos emitidos durante cada sesión, haciendo del conocimiento de los asistentes el resultado obtenido de dicho cómputo.

Además él, es el indicado para suplir al presidente del consejo en caso de ausencia en alguna de las sesiones y por lo tanto, deberá de asumir todas sus funciones.

El vicepresidente será el responsable de dictaminar la resolución emitida por el presidente, en los acuerdos establecidos en las sesiones del consejo, además de todas aquellas indispensables para el cumplimiento de las funciones propias del vicepresidente.

El secretario técnico, será el responsable de emitir la convocatoria para las sesiones, levantar acta de las mismas, además de incorporar e integrar los expedientes con la información a tratar, haciéndoselas llegar a cada uno de los integrantes del consejo, y repetimos no tiene derecho a voto.

Será también el responsable de llevar a cabo los acuerdos que se tomen en las sesiones, recabando las firmas para la realización de los acuerdos y compromisos establecidos en las mismas.

Tendrá que observar que se realice oportunamente las metas y objetivos planteados, así como los proyectos y programas establecidos por los integrantes de la comisión, además de todas aquellas actividades y funciones indicadas por el presidente del consejo consultivo del SIP.

El tesorero vigilará el uso adecuado de los recursos para las actividades propias del consejo, determinando los eventos a realizar de acuerdo a lo estipulado en las fracciones numerarias de los registros contables.

De tal manera que deberá incorporar todos aquellos movimientos que generen un incremento en el rubro para la realización del adecuado funcionamiento del consejo.

Por lo tanto será el responsable de promover la incursión de mecanismos de control contable para efecto de llevar un registro óptimo de los recursos, estableciendo los criterios de operación bajo los cuales se deberá regir el consejo.

El consejo consultivo del SIP deberá realizar cuando menos 10 sesiones ordinarias al año, para la definición de objetivos, metas, planes y programas, así como la supervisión y seguimiento del servicio civil de carrera profesional. En cuanto a las sesiones extraordinarias, estas podrán llevarse a cabo todas las veces que sean necesarias.

Apartado 5.2. Comisión reguladora del sistema integral de profesionalización del gobierno municipal de Mexicali.

Mencionamos anteriormente que el SIP de la administración pública municipal, será establecido mediante reglas claras en un ordenamiento jurídico, que también establecerá autoridades del servicio civil de carrera profesional, quienes serán los responsables de implementar el SIP.

Decíamos que me parece fundamental contar con las siguientes autoridades del servicio civil de carrera profesional:

- ✓ Una Comisión reguladora del SIP.
- ✓ Un Consejo consultivo.

La comisión reguladora del SIP, que podrá tener diversos nombres como por ejemplo: Unidad del sistema integral de profesionalización de la administración pública municipal, coordinación de profesionalización de la administración pública municipal, entre otros; será la responsable de ejecutar el sistema integral de profesionalización, será una entidad pública centralizada, que dependa directamente del presidente municipal o de la oficialía mayor.

Tendrá un coordinador de esfuerzos y un responsable por cada uno de los Subsistemas a saber:

- ✓ Subsistema de administración de recursos humanos.
- ✓ Subsistema de reclutamiento de personal.
- ✓ Subsistema de selección de personal.

- ✓ Subsistema de ingresos.
- ✓ Subsistema de desarrollo profesional.
- ✓ Subsistema permanente de capacitación y adiestramiento.
- ✓ Subsistema de medición y evaluación del desarrollo.
- ✓ Subsistema de promoción y ascensos.
- ✓ Subsistema de terminación, rescisión, separación y retiro.

Además del personal antes señalado, la comisión reguladora del SIP, deberá contar también con el personal auxiliar que le ayude al desarrollo más adecuado de sus funciones, los cargos de los integrantes tendrán que ser considerados en el ejercicio del presupuesto municipal, por lo que recibirán el pago de un salario.

Capítulo 6.

Estructura funcional y operativa de la comisión reguladora del sistema integral de profesionalización del gobierno municipal de Mexicali.

Apartado 6.1. Estructura funcional de la comisión reguladora del sistema integral de profesionalización del gobierno municipal de Mexicali.

La estructura funcional de la comisión reguladora del SIP en la administración pública municipal proponemos sea la siguiente:

- ✓ Responsable del sistema integral de profesionalización.
- ✓ Responsable del subsistema de administración de recursos humanos.
- ✓ Responsable del subsistema de reclutamiento de personal.
- ✓ Responsable del subsistema de selección de personal.
- ✓ Responsable del subsistema de ingresos.
- ✓ Responsable del subsistema de desarrollo profesional.
- ✓ Responsable del subsistema permanente de capacitación y adiestramiento.
- ✓ Responsable del subsistema de medición y evaluación del desarrollo profesional.
- ✓ Responsable del subsistema de promoción y ascensos.

- ✓ Responsable del subsistema de terminación, rescisión, separación y retiro.

El responsable del SIP, será el encargado de coordinar los esfuerzos del servicio civil de carrera y el encargado de ejecutar los acuerdos del consejo consultivo del SIP, ya que también es su secretario técnico.

Apartado 6.2. Subsistemas del servicio civil de carrera profesional.

Ahora bien para que el SIP de la Administración Pública Municipal, tenga un óptimo y adecuado desempeño proponemos se componga de los siguientes subsistemas:

- ✓ Subsistema de administración de recursos humanos.

El Subsistema de administración de recursos humanos, comprende al conjunto de procedimientos encaminados a la tarea de generar, proveer, organizar, administrar, capacitar e inducir al capital o recurso humano con la finalidad de cubrir las vacantes generadas por la creación de nuevos puestos o bien, de los ya establecidos; así como de optimizar la calidad en el servicio público, coadyuvando en el propósito de una administración pública que de respuesta a las demandas de la sociedad.

Entre las principales funciones del responsable del subsistema de administración de recursos humanos es la de procesar y registrar la información cuantitativa y cualitativa para llevar a cabo la determinación de los requerimientos y definiciones de los perfiles descritos en el registro del manual de organización; lo anterior en coordinación con las dependencias involucradas, por lo cual deberá de generar la base para la correcta operación de dicho registro.

Después deberá de determinar el numero de personal requerido, en conjunto con los titulares de las áreas o dependencias en las que sé este generando la vacante o la implementación del personal para un puesto o programa determinado; todo esto de acuerdo a lo establecido por un esquema de registro.

También será el responsable de diseñar y elaborar los estudios proyectados a mediano y corto plazo, los cuales le permitan obtener un análisis prospectivo de las necesidades cuantitativas, así como de la formación de los mismos, logrando con ello garantizar la demanda de personal requerido.

Podrá entonces emitir conclusiones en base al análisis de los resultados y desempeño de todos y cada uno de los servidores públicos de carrera, de igual manera se determinará la labor en conjunto, es decir, que las dependencias también serán consideradas en dichos análisis.

Los resultados obtenidos de la evaluación periódica semestral de que sean objeto los servidores públicos de carrera por el subsistema, le permitirá actuar en lo conducente para elaborar o adaptar las directrices en la planeación de la administración de los recursos humanos.

Entonces llevará a cabo acciones, estudios, planes y programas que permitan darle continuidad y cumplimiento a lo establecido en el SIP de la administración pública municipal.

De tal manera que promoverá el uso de políticas y lineamientos que permitan identificar las necesidades a cubrir, así como las expectativas en la determinación, especificaciones, desarrollo y operación de los puestos y de los recursos necesarios para su composición.

✓ Subsistema de ingreso al servicio civil de carrera profesional.

El Subsistema de Ingresos al Servicio Civil de Carrera Profesional proveerá del personal adecuado mediante un esquema de equilibrio de oportunidades en base al mérito y capacidad de los servidores públicos.

Es necesario que para efectos de ser considerado como candidato a ingresar y por lo tanto para ejercer algún puesto o posición dentro de la administración pública municipal; el interesado deberá reunir los requisitos señalados en la convocatoria que expedirá la comisión reguladora del SIP.

Los requisitos elementales que deben reunir los aspirantes a ingresar en el SIP de la administración pública municipal proponemos sean los siguientes:

- ✓ Ser mexicano por nacimiento o naturalización, en pleno ejercicio de sus derechos.
- ✓ No tener antecedentes penales al momento de ser sometido a consideración para su ingreso al sistema.
- ✓ Contar con las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto o cargo.
- ✓ Tener disposición y aptitud para el buen desarrollo y desempeño de la función pública.
- ✓ No tener ningún impedimento legal o bien no estar inhabilitado para el desempeño en el servicio público.
- ✓ Cumplir con todos los requisitos de este reglamento y de las convocatorias, en tiempo y forma.

Además pues, de los requisitos específicos necesarios para el desempeño de determinado puesto o cargo.

El nombramiento, aún provisional de servidor público de carrera adscrito al SIP, también requiere de por lo menos ciertos requisitos esenciales, a saber:

- ✓ No estar inhabilitado para el desempeño de un cargo, comisión o empleo en el servicio público.
- ✓ Haber sido seleccionado de acuerdo al procedimiento establecido por el SIP de la administración pública municipal.
- ✓ Cumplir con todos y cada uno de los requisitos de ingreso al sistema.
- ✓ Satisfacer en su totalidad los requerimientos de las convocatorias previamente publicadas por la comisión reguladora del SIP.

El subsistema de ingresos deberá estar conformado por las siguientes fases:

- ✓ Fase de reclutamiento.
- ✓ Fase de selección
- ✓ Fase de integración del personal.

Las fases que componen el subsistema de ingresos estarán coordinadas y dirigidas por el responsable de dicho subsistema, que puede ser denominado coordinador de ingresos, o coordinador del comité de ingreso, entre otros.

En este subsistema llamado de ingresos será necesario crear un comité, que le denominaremos comité de ingreso al SIP en donde todos y cada uno de quienes lo conforman tendrán igualdad en cuanto a la participación y voto en la toma de decisiones. Dicho comité propongo que este integrado por:

- ✓ El titular de recursos humanos o su equivalente.

- ✓ El titular de quien desempeñe el cargo superior, en línea directa, al puesto vacante.
- ✓ El coordinador o jefe del área en la cual esta adscrito la plaza vacante, si es necesario.
- ✓ Uno de los representantes de los servidores públicos de carrera adscritos al SIP.

Los integrantes del comité no deberán percibir los ingresos o remuneración alguna por el desempeño de sus funciones.

- ✓ Subsistema de reclutamiento de personal.

El subsistema de reclutamiento de personal será el conjunto de procedimientos que tienden a atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar algún cargo dentro de la administración pública municipal.

El responsable de reclutamiento de personal no tendrá autoridad para efectuar cualquier actividad de reclutamiento, sin la debida toma de decisiones por parte de la dependencia o dirección que estuviese necesitando de un candidato para el puesto vacante, mismo que deberá ser requerido mediante solicitud u orden de especificación oficializada.

Los medios o mecanismos de requerimiento de personal a través de los cuales se allegará el subsistema de los candidatos potenciales para ocupar las vacantes establecidas o de nueva creación son el *reclutamiento externo* a través del cual se buscara candidatos reales o potenciales disponibles u ocupados en

otros ámbitos de la iniciativa privada o el de *promoción y ascenso* en la administración gubernamental.

La promoción y ascenso de servidores públicos de carrera, de igual manera se le podría llamar reclutamiento interno, pero puesto que ya están reclutados, no se puede reclutar a los que ya están, por esta razón, es un mecanismo de llamado de promoción y ascenso; por lo tanto podrá ser mediante la promoción y ascenso el medio por el cual se avocará a buscar dentro de la misma administración, mediante la promoción o transferencia, a través de programas de desarrollo de personal o planes de profesionalización, del personal adscrito al gobierno municipal; a través de la correcta administración de carrera con la capacitación y adiestramiento requerido.

O bien, para determinada vacante se podría utilizar el *reclutamiento mixto*, en donde se utilizará de forma indistinta ambos medios de reclutamiento de personal, en el cual se buscarán las vacantes, en primera instancia con personas extraídas, es decir importados de la iniciativa privada o pública de otros órdenes de gobierno. En segunda instancia se buscará llenar las vacantes con el personal integrado a la administración pública municipal.

También se podría implementar el *reclutamiento continuo*, con el objetivo de crear un proceso durante el cual se efectuarán políticas que permitan la inserción de personal a los programas de nueva implementación, con el propósito de crear una fuente alterna y continua de servidores públicos de carrera de alto nivel.

Los encargados del área del departamento de recursos humanos, o bien del subsistema de ingresos, deberán publicar la convocatoria con la información acerca de los puestos vacantes, a través de los diversos medios impresos y electrónicos con que cuenta la administración pública municipal; del mismo

modo deberán ser colocadas en los tableros dispuestos para los avisos y en los lugares de mayor afluencia en todas y cada una de las dependencias.

La información mínima que debe contener las convocatorias ha publicarse, es la siguiente:

- ✓ Dependencia que convoca (datos generales).
- ✓ Datos de los puestos vacantes; se deberá indicar nombre del puesto, funciones generales, nivel salarial y el lugar al cual se encuentra adscrito.
- ✓ Los requisitos en materia laboral, académica, personal y legal con que debe cumplir el aspirante, así como el perfil del puesto a ocupar.
- ✓ Descripción y características del procedimiento del Concurso de Selección; como lo son hora, lugar y fecha de aplicación.
- ✓ Determinación del lugar y fecha de recepción de toda la documentación que con relación al concurso o proceso de selección se está requiriendo, y
- ✓ Lugar y fecha de publicación en la que se darán a conocer los resultados de las evaluaciones aplicadas.

En el SIP se deberá de tener un término, que propongo sea de 5 días para que se lleven a cabo las publicaciones de las convocatorias, a partir de la fecha en que el titular del departamento de recursos humanos o del subsistema de ingreso tenga conocimiento de un puesto o plaza vacante, previa requisición de la unidad pública a la que se encuentre adscrito dicha vacante, las

convocatorias que sean publicadas tienen que permanecer un tiempo considerable en ese estado, que propongo sea de otros cinco días hábiles de publicación de cada convocatoria.

✓ Subsistema de selección de personal.

Por selección de personal, se deberá de entender la evaluación de aspirantes a ingresar en el SIP, a través de los diversos mecanismos que diseñe el consejo consultivo, que pueden ser por ejemplo: Pruebas o test de conocimientos o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, técnicas de simulación, entre otras.

Estos mecanismos se podrán implementar a través del denominado *concurso de oposición*, este procedimiento consiste en la comprobación y calificación de los méritos, aplicación de pruebas de conocimiento, habilidades, así como en las características o rasgos de la personalidad de todos y cada uno de los aspirantes a ingresar en el SIP.

El grado de complejidad y dificultad de las pruebas dependerá del puesto, nivel, relevancia y departamento que corresponde a la vacante a cubrir. Estas serán propuestas de acuerdo a los requerimientos establecidos por el área en cuestión contenidos en el manual de organización y catalogo de puestos.

La aplicación general de dichas pruebas que comprende el concurso de oposición, deberán ser aplicadas por el personal del subsistema de selección del personal, y por el área involucrada en el proceso de selección, y cuando haya que aplicar pruebas de conocimiento técnico deberán ser aplicadas por el encargado de dicha área.

Al subsistema de medición y evaluación del desarrollo profesional, le corresponderá la evaluación de las pruebas de los concursos de oposición que se realicen. Este subsistema contará con una área técnica, para la evaluación de pruebas que por tratarse de pruebas especializadas en determinada materia, ocupan de personal especializado en la rama.

Le corresponderá al comité de ingreso dictaminar y valorar los elementos necesarios para generar un resultado definitivo que determinará el ingreso del aspirante en base a la obtención de la puntuación más alta.

El proceso de integración del nuevo servidor público de carrera deberá ser gradual, en la medida que se le proporcionen los elementos necesarios, que de acuerdo con el manual de análisis y descripción de puestos se requiere para el desempeño de las funciones para su debida incorporación, dicho proceso es responsabilidad del subsistema permanente de capacitación y adiestramiento.

Dicho subsistema dentro del proceso de integración llevará a cabo una etapa de inducción en la cual se establecerá los parámetros de actuación, los manuales de operación, la reglamentación a seguir, las especificaciones, atribuciones, características y elementos necesarios en el desarrollo de las funciones del puesto adscrito al área vacante. El periodo de duración de la etapa de inducción propongo que no sea menor de 5 días, pero que tampoco exceda el mes, dependiendo del puesto a ocupar. Durante este tiempo el servidor público de carrera profesional de nuevo ingreso recibirá un nombramiento de carácter provisional y del cual ya comentamos anteriormente.

Es importante que al subsistema permanente de capacitación y adiestramiento en el proceso de integración sea auxiliado por el jefe inmediato del servidor público de carrera profesional de nuevo ingreso, y el jefe de departamento de recursos humanos.

El proceso de integración del servidor público de carrera finaliza cuando se efectuó la *toma de posesión*, proporcionándole la documentación necesaria en donde se especifique el manual de prácticas y operación de la administración pública y del puesto ha desempeñar.

✓ Subsistema de desarrollo de personal.

El Subsistema de desarrollo de personal tendrá como objetivo las capacitaciones permanentes, propongo mínimo sean cada seis meses, que serán motivo de una planeación rigurosa, sujeta a metodologías idóneas que permitan alcanzar los niveles requeridos para cada puesto o grado de desempeño de la función pública y sus puestos.

La profesionalización de la administración pública municipal sólo será posible si establecemos condiciones normativas para operar un sistema de ocupación de puestos bajo principios del reconocimiento de las capacidades, desarrollo y aplicación de conocimientos en las materias de la función pública, con reglas claras y transparentes, en las que confíen los aspirantes a ingresar en el SIP, y la comunidad en general.

Conclusión y Recomendaciones

La profesionalización del gobierno municipal de Mexicali, constituye una de las áreas más difíciles de atender, ya que no sólo es la implementación del ordenamiento jurídico, sino también implica tomar medidas políticas de manera inmediata, y representa un gran reto para tener éxito en la modernización gubernamental de Mexicali.

El ordenamiento jurídico, que establezca al SIP, no debe de considerarse exclusivamente como un medio institucional que persiga formalmente dotar al municipio de la objetividad y la imparcialidad que requiere su gestión, al proteger en su esfera directiva a los servidores públicos de carrera.

Pero si debemos de reconocer que implementar el servicio civil de carrera profesional en la administración pública municipal de Mexicali, a través del SIP garantizará al trabajador de confianza mayor seguridad en su empleo, al otorgarle mayores derechos en un sistema con base en el mérito y la capacitación continúa.

Ya que el servicio civil de carrera, es un sistema integral de recursos humanos que, tiene que estar basado en un ordenamiento jurídico, que contribuya a la profesionalización de la administración pública estableciendo derechos y obligaciones a los servidores públicos de carrera profesional, pero con el fin de que el gobierno municipal seleccione a los mejor preparados y a los más eficaces, en donde la continuidad y ascenso en el sistema se sustente principalmente en la capacitación y en la evaluación del desempeño de la función pública.

Recomendamos que el ordenamiento jurídico que establezca el SIP, no resuelva todos los detalles del sistema, es decir, que no sea un sistema de

profesionalización rígido, sino que de oportunidad de adaptarse a los cambios que el propio desarrollo gubernamental reclama, solamente debe contener los elementos esenciales, y dejar a las mismas autoridades del sistema adoptar los mejores lineamientos para su mejor implementación.

Por lo anterior, el gobierno municipal tiene que aceptar la responsabilidad de promover la transparencia y los valores éticos y de conducta más elevados en el marco de su gestión, entre sus representantes electos, y los servidores públicos de carrera profesional. La legitimidad del gobierno municipal se debe basar en estos valores.

Sólo así, el servicio civil de carrera profesional contribuirá a incrementar la profesionalización de la administración pública municipal, por que le asegura al trabajador de confianza participar en un sistema integral que se desarrolle dentro de un marco de eficiencia y honradez en la evaluación del desempeño laboral.

Debemos de estar concientes de que el SIP es un conjunto de normas que modificarán las rutinas de contratación para la administración pública municipal, además de la evaluación, el desarrollo, el ascenso y los incentivos del personal que se adscriba.

De tal manera que el régimen jurídico afectará de manera trascendental los sistemas tradicionales de administración de recursos humanos y que para asegurar su éxito, el SIP, requiere de una nueva forma de reclutamiento, selección y desarrollo del personal público.

Por eso el servicio civil de carrera profesional es un control de contratación de personal, por que implementa un sistema de reclutamiento de trabajadores de confianza con el perfil profesional adecuado, para desarrollar una función pública determinada.

Podemos decir, por último, que la profesionalización del gobierno municipal de Mexicali, a través de un régimen jurídico que implemente el servicio civil de carrera municipal es una respuesta gubernamental a la exigencia popular generalizada de que el gobierno funcione y que cumpla legítimamente sus obligaciones, por eso el servicio civil de carrera profesional se debe de implementar en el municipio de Mexicali a través de la creación de un ordenamiento jurídico que establezca las bases de operación de un SIP eficaz y transparente.

Bibliografía

- Aguiñiga Montes, José Gerardo. **2000.**
Metodología de la Investigación. Apuntes.
Editorial: Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California.
Mexicali, Baja California.
- Bejarano Sánchez, Manuel. **2002.**
Obligaciones Civiles.
Editorial: Oxford.
México D.F.
- Blanco, C. **1994.**
La Reforma del Estado y los Institutos de Formación para la Administración Pública/Memoria del Seminario Internacional sobre los Retos Contemporáneos de los Institutos y Escuelas de Administración Pública.
Editorial: Serie praxis. INAP.
México D.F.
- Castro García, Fernando Ramón. **2004.**
El Servicio Civil de Carrera: El Caso del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Editorial: Tesis UABC/Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.
Mexicali, Baja California.
- De Buen Lozano, Néstor. **2002.**
Derecho del Trabajo I y II.
Editorial Porrúa.
México D.F.

- De la Cueva, Mario. **2000.**
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II.
Editorial Porrúa.
México D.F.

- Gómez Ocampo, Mario Alberto. **2000.**
Taller de Investigación en Ciencias Sociales I.
Editorial: Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California.
Mexicali, Baja California.

- Guerrero, O. **1994.**
La experiencia mexicana en la formación de administradores públicos.
Editorial: Revista de la Educación Superior.
México D.F.

- Guerrero Obscura Roberto. **2004.**
Administración Pública, El Servidor Público y su Profesionalización.
Editorial: Tesis UABC/Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.
Mexicali, Baja California.

- Lacavex Berumen, Ma. Aurora de la Concepción/ De las Fuentes Lara, José. **1990.**
Derecho Burocrático I y II.
Editorial: Universidad Autónoma de Baja California.
Mexicali, Baja California.

- Saénz de Nanclares Lemus, M. **1999.**
Ciencias Sociales y Estados Modernos.
Editorial: CNNCPYAP.
México D.F.

- Trueba Urbina, Alberto. **1984.**
Legislación Federal del Trabajo Burocrático: Comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias.
Editorial: Grafica.
México D.F.