



ESTUDIO: “Estudio comparativo de la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.”



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	COMPARATIVO	9
III.	CONCLUSIÓN	78
IV.	BIBLIOGRAFIA	85



Introducción.

En el presente estudio se realizara un comparativo de la Ley de Servicio Profesional de Carrera Federal con la Ley de Servicio Profesional de Carrera del Distrito Federal para posteriormente hacer un análisis de cada uno de los artículos de cada ley.

Una de las principales características de ambas leyes es que debido al desarrollo democrático alcanzado por el país se llego a la necesidad de tener una mayor transparencia para combatir la corrupción y hacer cambios que permitan la transformación en sus órganos como lo son el gobierno y la Administración Pública en sus tres niveles, (Federal, Estatal y Municipal), lo cual permitiría contar con un servicio altamente profesionalizado que elimine la improvisación, el nepotismo y el compadrazgo para contar con una administración profesional que refleje el mejoramiento de los servicios públicos y la calidad de vida de la población.

Es por ello que fue necesaria la creación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Federal, la cual permite dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno federal, al mismo tiempo que garantiza los derechos y obligaciones de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

Cabe mencionar que para que esta ley fuera publicada, tuvieron que pasar varias décadas. Así, este proceso culmino con la publicación de la iniciativa de Ley Federal el 24 de Octubre de 2000, y siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003; entrando en vigor el 7 de octubre del mismo año, con Cuatro Títulos, divididos en 80 artículos:

Dicha ley fue producto de las condiciones en las que se encontraba el país en esos momentos combina distintos aspectos, como lo es la necesidad, y esto se torna primordial para los partidos políticos, de contar con burocracia profesionalizada que garantice su capacidad de gobernar, la demanda de mejores servicios públicos y un manejo transparente por parte de la ciudadanía; así como con la permanencia de personal profesionalizado en la Administración con el fin de conseguir elevar la eficiencia, darle continuidad a políticas y



programas y se comience a construir una memoria institucional; y, también, por el interés y demandas de los propios servidores públicos.

De tal forma, podemos comprender que el Servicio Profesional de Carrera busca como objetivo garantizar el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos de confianza en la Administración Pública, sea a través de principios como: el mérito, Igualdad de Oportunidad, Legalidad, Imparcialidad, Vocación de Servicio, Objetividad, Eficiencia, Lealtad Institucional. Lo anterior, con el propósito de impulsar la profesionalización de la función pública, en beneficio de la sociedad.

Por ello, se crea un sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación que regula el ingreso y promoción de los cuadros de la administración pública, con base en criterios verificables de equidad, transparencia y acordes con los intereses nacionales.

Con respecto a las entidades que forman parte de la Administración Pública paraestatal, previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tales como son Archivo General de la Nación, Procuraduría Federal del Consumidor, Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero entre otras señala el ordenamiento que podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la ley. Esto por la personalidad jurídica, autonomía de gestión y presupuesto propio con el que cuentan.

Por tanto, y con base en lo dicho en el párrafo anterior, la comparación que tiene lugar en este documento, nos permitirá identificar las ventajas y desventajas, o en su caso, el complemento de la aplicación de ambas normas, las cuales regulan el registro de los aspirantes a concursar por algún cargo o plaza dentro de la Administración Pública Federal o Local.

Algunas de las dependencias federales en las que se aplicará la normatividad serán las siguientes(18 Secretarías de Estado): Secretaría de Gobernación, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salud, Secretaría de Hacienda y



Crédito Público, Secretaría de Economía, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de la Función Pública, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales Secretaría de Energía, Secretaría de Turismo, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Secretaría de la Reforma Agraria, así como sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Es importante precisar que esta ley es de aplicación para los servidores públicos de confianza de la Administración Pública Federal, que se encuentran en los siguientes puestos:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento
- Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé. La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que la ley prevé.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera está dividido en subsistemas, que son los siguientes:

- Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;
- Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema;
- Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema;
- Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto; b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado; c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas;
- Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

- Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o se suspenden temporalmente sus derechos; y
- Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera contempla entre sus medidas más sobresalientes, la creación del Registro Único del Servicio Público Profesional que, es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. Los datos personales que en el se contengan serán considerados confidenciales. Entre sus funciones más importantes, el registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del sistema. El registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al sistema. Este registro se sustenta con la gradualidad, la flexibilidad y la operación descentralizada. Con esto no sólo se promoverá la continuidad de aquellas políticas que beneficien a la sociedad, sino también la participación social y la estabilidad en la relación comunidad-servidores públicos.

El largo y difícil tránsito en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, y los mecanismos para mejorar su capacidad técnica y profesional, así como la ética en su comportamiento y actitud, para bien de la nación y sus instituciones, en el sentido de tutelar las relaciones de trabajo en una actividad productiva donde se requiere de seguridad, profesionalización y apego a la ley, para consolidar la confianza de la ciudadanía en los servidores públicos de ambas administraciones. Debe generarse la voluntad política para construir y operar un sistema en el que los actores políticos y



sociales, tales como: legisladores, servidores públicos, sindicatos, académicos y grupos organizados de la sociedad civil converjan en un fin; responder mejor a los retos sociales.

Se tiene que enfatizar que el ámbito material de esta ley es administrativo y no laboral. Prácticamente se está creando un régimen especial para los servidores públicos de confianza sujetos al derecho administrativo. Esto a pesar de que la ley no señala su ámbito material y por la confusión que genera la misma, en cuanto a los medios de defensa de los servidores públicos para con la Administración, en la que se mezclan tanto aspectos laborales como administrativos. Lo apropiado en todo caso, es determinar que las controversias que se susciten entre los servidores públicos y la Administración deberán ser resueltas exclusivamente por la jurisdicción administrativa, esto es el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Por su parte, la Ley de Servicio Profesional de Carrera del Distrito Federal fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 26 de Enero de 2012. Esta ley contiene dos títulos y está conformada por 75 artículos, los cuales hacen referencia a trabajadores o trabajadores aspirantes para el gobierno local que en este caso es el Distrito Federal hoy Ciudad de México.

Estudio Comparativo entre la Ley de Servicio Profesional de Carrera Federal con la Ley de Servicio Profesional de Carrera del Distrito Federal

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES Capítulo Único De la naturaleza y objeto de la Ley	TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO ÚNICO DEL OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, PRINCIPIOS Y SUJETOS DE LA LEY
<p>Artículo 1.- La presente Ley <u>tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.</u></p> <p><u>Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas</u> de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.</p>	<p>Artículo 1°. La presente Ley es de orden público y de observancia general y <u>tiene por objeto establecer y normar el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.</u></p> <p>El Servicio Público de Carrera <u>es el instrumento para la profesionalización de los servidores públicos</u> de la Administración Pública del Distrito Federal que señala la presente Ley; se sustenta en el mérito, la igualdad de oportunidades y el desarrollo permanente, con el propósito de que la Administración Pública cumpla con sus programas y alcance sus metas con base en la actuación de personal calificado que preste servicios de calidad, con imparcialidad, libre de prejuicios, con lealtad a la institución, de manera continua, uniforme, regular y permanente, para satisfacer las necesidades y responder a las demandas de los habitantes del Distrito Federal.</p> <p>La organización y desarrollo del Servicio Público de Carrera se llevará a cabo a través de un Sistema Integral, en los términos de la presente Ley.</p>
Comentario.	

En ambos artículos se establece el objeto de la ley que es formular los lineamientos para el servicio de carrera, en el ámbito federal y local, respectivamente.

Por un lado, la ley federal establece las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del servicio de carrera en la Administración centralizada dejando al sector paraestatal la potestad de establecer sus propios sistemas de carrera con arreglo a la ley.

Por otra parte la ley local manifiesta que es de orden público y de aplicación en la administración pública local; además declara al servicio de carrera como instrumento de profesionalización y las características con que contarán los sujetos para responder a las demandas de los habitantes del Distrito Federal. El servicio de carrera local se desarrollará por medio de un sistema integral.

De esta manera se observa que el artículo 1º de la ley local es más despectivo con el objetivo para el cual es creado el Servicio Público de Carrera.

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

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

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

Artículo 2.- Esta Ley es de aplicación obligatoria para la Administración Pública Central y Desconcentrada del Distrito Federal.

Las Entidades de la Administración Pública Paraestatal contarán con sistemas propios de Servicio Público de Carrera.

Comentario.

El artículo 2 de la ley local corresponde al párrafo segundo del artículo primero de la ley federal. El artículo 2 de la ley federal establece que el sistema dependerá del poder ejecutivo y la operación a cargo de las dependencias, también establece principios en los que descansará el sistema. Es por ello que el artículo 2 de la ley federal es trascendente en este comparativo ya que, destaca los principios mediante los cuales se regirá el Sistema.

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

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

II. Administración Pública: Administración

Artículo 3.- Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

I. Administración Pública Central: La que define como tal la Ley Orgánica de la Administración

Pública del Distrito Federal, a excepción

Pública Federal Centralizada;
III. Secretaría: Secretaría de la Función Pública;
IV. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;
V. Comités: Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia;
VI. Registro: Registro Único del Servicio Público Profesional;
VII. Dependencia: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;
VIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, y
IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
y la Secretaría de Seguridad Pública;
II. Administración Pública
Desconcentrada: Los órganos administrativos desconcentrados creados por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por reglamento, decreto o acuerdo, que estén jerárquicamente subordinados a él o a la dependencia que éste determine;
III. Catálogo: El Catálogo General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal;
IV. Comités: Los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado;
V. Consejo: El Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal;
VI. Oficialía Mayor: El Oficial Mayor de la Administración Pública del Distrito Federal;
VII. Plaza: La posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un Servidor Público de Carrera a la vez, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente;
VIII. Principios: Los principios generales rectores del Sistema que son el mérito, la igualdad de oportunidades, la legalidad, la honradez, la lealtad, la imparcialidad, la eficiencia, la profesionalización y la eficacia;
IX. Capacidad: Habilidad para realizar

	<p>las funciones asignadas a través de la estructuración de programas y procesos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos;</p> <p>X. Desempeño: Rendimiento alcanzado al cumplir con los programas, objetivos y metas establecidos en el ejercicio de las funciones asignadas;</p> <p>XI. Mérito: Cualidades, habilidades y acciones que hacen al Servidor Público de Carrera merecedor del puesto que ocupa o de la promoción de que sea sujeto dentro del Servicio Público de Carrera;</p> <p>XII. Programa Operativo Específico: El emitido por los Comités, que establece el diseño y la implementación de acciones del Servicio Público de Carrera al interior de cada dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado;</p> <p>XIII. Programa Operativo Global: El emitido por el Consejo y que establece las políticas, estrategias y líneas de acción a que debe sujetarse el Sistema;</p> <p>XIV. Puesto: La unidad impersonal de trabajo que se caracteriza por tener tareas y deberes específicos, lo cual le asigna un grado de responsabilidad. Pueden existir una o varias plazas que correspondan al mismo puesto;</p> <p>XV. Personal de confianza: Para los efectos de la Ley, aquel que ocupe alguno de los puestos descritos en el artículo 5 de la misma;</p> <p>XVI. Servidor Público de Carrera: Los Servidores Públicos que ocupen los puestos que se precisan en el artículo 5, de la presente Ley;</p> <p>XVII. Sistema: El Sistema Integral del</p>
--	---

	<p>Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal; y XVIII. Tabulador: El Tabulador General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.</p>
--	---

Comentario.

Ambos artículos definen los términos utilizados a lo largo de la ley siendo el listado de la ley local más profuso que el de la federal con lo que se contribuye a la desambiguación. En este comparativo resultan de gran importancia los dos artículos ya que describen claramente adiferentes términos que se utilizan en estas leyes.

<p><u>Artículo 4.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares.</u> Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.</p> <p>El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.</p>	<p>Artículo 4.-El Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal se sustenta en los principios generales de mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia.</p> <p>A través de reglas claras, justas y equitativas y de procedimientos transparentes se determinará el ingreso, permanencia y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera, evaluando su capacidad, desempeño y méritos en igualdad de oportunidades.</p>
--	---

El artículo 4 de la ley local establece los principios en el los que se sustenta el sistema, su equivalente lo encontramos en el segundo párrafo del artículo 2 de la ley federal, así mismo establece el ingreso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos. Por su parte la ley federal establece el ingreso, el nombramiento y la remoción del servidor público. También define al servidor público eventual. Señala las excepciones de ingreso sustentadas en el artículo 34 el cual indica que en caso de extrema urgencia y bajo la más estricta responsabilidad del titular se podrá contratar eventuales para vacantes o plazas de nueva creación. En el actual comparativo los dos artículos resultan de gran importancia ya que hacen referencia sobre el ingreso al Servicio Público de Carrera, destacando el artículo 2 de la ley local el cual menciona principios que se llevaran a cabo durante la elección.

<p>Artículo 5.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos: a) Director General;</p>	<p>Artículo 5.- Son Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, aquellos que siendo personal de</p>
--	---

<p>b) Director de Área; c) Subdirector de Área; d) Jefe de Departamento, y e) Enlace</p> <p>Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.</p> <p>La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé.</p> <p>La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.</p> <p>Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.</p>	<p>confianza hayan cumplido con el proceso de ingreso previsto en la presente Ley y ocupen alguna plaza de los puestos siguientes: I. Director de Área y homólogos; II. Subdirector de Área y homólogos; III. Jefe de Unidad Departamental y homólogos, y IV. Personal de Enlace y Líder Coordinador de Proyecto.</p> <p>El desempeño de estos puestos implica requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia.</p> <p>Se exceptúan de lo dispuesto en la fracción I de este artículo los Directores de Área (<i>sic</i>) y Homólogos que desarrollan actividades de carácter político, los cuales serán considerados como cargos de libre designación de conformidad con la lista de puestos que establezca el reglamento de la presente ley.</p> <p>Excepcionalmente los puestos de estructura con nivel de mandos superiores y homólogos, podrán ser considerados dentro del Sistema de Servicio Público de Carrera, cuando así lo acuerde el Consejo, previa solicitud de los Comités correspondientes.</p>
<p>La ley local establece desde ya el puesto de Director General y su homólogo si desarrollan “<i>actividades de carácter político</i>” será de libre designación; por su parte la ley federal asigna a la Secretaría la obligación de dictar los criterios para la determinación de los cargos que serán de libre designación. Al igual que el anterior este comparativo resulta ser de importancia en ambos artículos, puesto que se resaltan los diferentes cargos que hay dentro del sistema.</p>	
<p>Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera,</p>	<p>Artículo 6.-No serán considerados como Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, los siguientes:</p>

sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

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

- I. Los electos por vía de sufragio, directa o indirectamente;
 - II. Los de libre designación, entendidos como aquellos que designe el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o los titulares de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, siempre que no se contravenga lo dispuesto por la presente Ley y por las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven;
 - III. Los de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal;
 - IV. Los del magisterio que dependan de la Administración Pública del Distrito Federal y que estén comprendidos en el Sistema de Carrera Magisterial;
 - V. El personal médico, paramédico y enfermeras que están adscritos a la Administración Pública del Distrito Federal y que tengan un sistema escalafonario;
 - VI. El personal que sea sindicalizado y que labore en la Administración Pública del Distrito Federal;
 - VII. Los que presten sus servicios a la Administración Pública del Distrito Federal, mediante contrato civil de servicios profesionales;
 - VIII. Los que estén adscritos a un servicio civil de carrera, y
 - IX. Los que determine el Consejo, en virtud de las funciones y responsabilidades inherentes al puesto, a solicitud de los Comités.
- El personal sindicalizado, previa licencia, así como el personal técnico operativo de confianza podrán ocupar un puesto dentro

	<p>del Sistema del Servicio Público de Carrera, sujetándose para tal efecto al procedimiento de ingreso establecido en el Título Tercero de esta Ley.</p>
<p>Comentario.</p> <p>El artículo 6 de la ley federal establece que los trabajadores de base y los de libre designación podrán acceder al servicio de carrera cumpliendo con los requisitos que establece el párrafo segundo del mismo numeral. Por su parte el artículo 6 de la legislación local establece un listado de los trabajadores que no podrán ser considerados para el servicio de carrera, pero <i>in fine</i> establece qué trabajadores podrán acceder al servicio de carrera sujetándose a lo establecido en título tercero del ordenamiento. Mientras tanto en el comparativo se destaca el artículo 6 de la ley local el cual es más explícito al indicar el tipo de trabajadores que no podrán formar parte del servicio dividiéndolos en once fracciones y en esta última en el segundo párrafo refiere a quienes si pondrán concursar para un cargo dentro del sistema.</p>	
<p>Artículo 7.- El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de Órganos Desconcentrados y equivalentes para desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores, coordinaciones de comunicación social y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.</p> <p>Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.</p> <p>Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:</p> <p>a) La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y</p> <p>b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley</p>	<p>Artículo 7.-En casos excepcionales y cuando se altere o peligre el orden público, la salubridad, la seguridad, el medio ambiente, o la prestación de los servicios públicos, en casos de desastres naturales, fortuitos o de fuerza mayor o de costos adicionales importantes, el Oficial Mayor previo acuerdo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal y mediante solicitud fundada y razonada del Comité respectivo podrá nombrar de manera provisional a los servidores públicos estrictamente necesarios, para ocupar las plazas de los puestos descritos en el artículo 5° de esta Ley, sin sujetarse a los procedimientos de ingreso o promoción.</p> <p>En el mismo acuerdo que expida el Jefe de Gobierno autorizando los nombramientos provisionales, se señalará el plazo que tendrán los servidores públicos nombrados para cumplir con los procedimientos de ingreso y promoción, previstos en esta Ley.</p>

<p>competan a los servidores públicos de carrera.</p>	
<p>Comentario. El artículo 7 de la ley federal establece quiénes integraran el gabinete de apoyo.¹ El artículo 7 del ordenamiento local establece lineamientos para nombramientos eventuales en caso de contingencia esto mismo está previsto en la ley federal en su artículo 34. En el actual comparativo destaca el artículo 7 de la ley local el cual hace mención a casos de fuerza mayor que será cuando el oficial mayor en conjunto con el jefe de gobierno nombraran de manera provisional a un servidor para el cargo.</p>	
<p>Artículo 8.- El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.</p>	<p>Artículo 8.-El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, y los programas que de él se deriven, deberán incluir un apartado relativo al Servicio Público de Carrera, como parte fundamental de la operación de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario. El Artículo 8 del ordenamiento federal estableced quiénes no podrán, por ningún motivo, formar parte del sistema del servicio de carrera, por otra parte el mismo numeral del ordenamiento local establece la obligatoriedad de dedicar un apartado para el servicio de carrera en el programa general de desarrollo del Distrito Federal y los programas que de aquel se desprenda como parte integrante de la operación de cada dependencia. En este comparativo el artículo 8 de la ley federal destaca por referir a cierto personal que no podrá formar parte del sistema.</p>	
<p>Artículo 9.- El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el</p>	<p>Artículo 9.-El Consejo, podrá acordar la implementación de instrumentos de</p>

¹LINEAMIENTOS GENERALES PARA INTEGRAR Y AUTORIZAR LOS GABINETES DE APOYO EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y SUS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS. D. O. F. 31 de marzo de 2005.

ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.	participación ciudadana, de conformidad con la ley de la materia y con la normatividad aplicable, a efecto de diseñar e implementar las acciones y políticas para mejorar el Sistema.
<p>Comentario.</p> <p>El artículo 9 federal se encuentra en concordancia con la prohibición de los servidores públicos de desempeñar dos cargos a la vez. Por su parte el numeral de la ley local dota de facultades al Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera para instrumentar, con la ciudadanía, acciones políticas tendentes a mejorar el sistema. En este comparativo el artículo 9 de la ley local es de mayor importancia ya que indica que el consejo podrá promover acciones para mejorar el sistema.</p>	

<p>TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA Capítulo Primero De los Derechos</p>	<p>TÍTULO SEGUNDO DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL CAPÍTULO PRIMERO DE LAS BASES DE ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA</p>
<p>Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;</p> <p>II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;</p> <p>III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;</p> <p>IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;</p> <p>V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;</p> <p>VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;</p> <p>VII. Ser evaluado nuevamente previa</p>	<p>Artículo 10.- La organización del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal se rige por las siguientes bases e instrumentos:</p> <p>I. El Sistema;</p> <p>II. El Catálogo, que define los perfiles, niveles y puntuación de los puestos comprendidos en el Sistema, que será expedido por el Oficial Mayor, previa opinión del Consejo, con base en la lista de puestos que para tal efecto establezca el Reglamento;</p> <p>III. El Tabulador, que es el instrumento técnico en el que se fijan y ordenan por el nivel salarial las remuneraciones para los puestos señalados en el artículo 5° de esta Ley, y descrito en el Catálogo, con una estructura salarial equitativa, que ofrezca un esquema de remuneración acorde a las exigencias de profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera. Este tabulador será elaborado y autorizado por</p>

capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente, y
XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

la Oficialía Mayor, previa opinión del Consejo; con base en la lista de puestos que para tal efecto establezca (*sic*) el reglamento;
IV. La estabilidad y seguridad administrativa de los Servidores Públicos de Carrera, así como el establecimiento de reglas claras, justas y equitativas para su ingreso, desarrollo, y profesionalización, promoviendo así la responsabilidad, eficiencia y eficacia en el servicio público;
V. El desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera que atienda a la capacidad, formación, evaluación del desempeño y mérito;
VI. El establecimiento de un régimen de estímulos y beneficios para los Servidores Públicos de Carrera, encaminado al desempeño de la función pública con calidad, lealtad, honradez, continuidad e imparcialidad; y
VII. La profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera, que permita dignificar la función pública y elevar la calidad de los servicios que presta la Administración Pública Local.

Comentario.

El artículo 10 de la ley federal brinda un catálogo de derechos que adquiere el servidor público integrante del servicio de carrera: estabilidad y permanencia en el empleo, nombramiento, movilidad, capacitación, actualización, a ser evaluado (respecto a su desempeño y a su capacitación), a participar en la selección de subordinados, a medios de defensa laboral e indemnización entre otros. La desafortunada redacción del artículo 10 de la ley local establece las bases e instrumentos en los que el sistema se basará. Algunos instrumentos son el Catálogo General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, Tabulador General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal y otros, establece también algunas bases ambiguas como “La estabilidad y seguridad administrativa de los Servidores Públicos de Carrera” (fracción IV, Art. 10); además de establecer reglas claras, justas y equitativas que regularán el ingreso, desarrollo y profesionalización. En este comparativo el artículo 10 de la ley federal es de mayor trascendencia ya que refiere de manera precisa los derechos de los servidores dentro del sistema establecidos en once fracciones.

Capítulo Segundo De las Obligaciones	
<p>Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:</p> <p>I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;</p> <p>II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;</p> <p>III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;</p> <p>IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;</p> <p>V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;</p> <p>VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;</p> <p>VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;</p> <p>VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;</p> <p>IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;</p> <p>X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las</p>	<p>Artículo 11.- El Sistema se integra por esta Ley y las normas que de ella deriven, los órganos que componen su estructura y los Servidores Públicos de Carrera. Su propósito es asegurar que la Administración Pública del Distrito Federal, logre sus objetivos y metas de manera oportuna y eficaz.</p>

<p>funciones que desempeña dentro del servicio, y XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.</p>	
<p>Comentario. El artículo 11 de la ley local establece el propósito del sistema, el cual será que la administración local cumpla sus propósitos y alcance sus metas de manera oportuna y eficazmente, y, aclara que el sistema se integrará con la ley, las normas que de ella deriven, órganos que componen su estructura y los servidores públicos que lo componen. Este tema se desarrollara en capítulo segundo de la ley. Por su parte el ordenamiento federal en mismo numeral establece las obligaciones de los servidores públicos las cuales van desde desempeñar sus funciones con esmero, ejercer su cargo apegado a principio, capacitación continua, ser evaluado hasta declinar en asuntos que impliquen conflicto de intereses. En este comparativo el artículo 11 de la ley federal es de mayor importancia ya que indica las obligaciones de los servidores públicos pertenecientes al sistema describiendo de una mejor manera.</p>	

	<p>CAPÍTULO SEGUNDO DEL SISTEMA INTEGRAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA</p>
<p>Artículo 12.- Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones laborales aplicables.</p>	<p>Artículo 12.- El Sistema se regirá por esta Ley y las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella deriven. A falta de disposición expresa, siempre que no contravengan lo dispuesto por esta Ley y sus normas derivadas, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario. En ambos artículos se establece la sujeción de los servidores públicos de carrera a las responsabilidades y obligaciones que se derivan de la Ley Federal de responsabilidades de los servidores públicos,² se aplica de manera supletoria la ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal como casi en toda la legislación de la Ciudad.³ En el actual comparativo son de gran importancia ambos artículos ya que hacen mención a disposiciones secundarias que regulan a los servidores públicos, tales como la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores</p>	

²“De gran importancia es la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), de 2002, que derogó (únicamente en el ámbito federal), lo que la primer LFRSP disponía en materia de responsabilidades administrativas y de registro patrimonial de los servidores públicos, disposiciones que quedaron aplicables únicamente para el Distrito Federal.” En: García Ramírez, Sergio y Uribe Vargas, Erika “*Nuestros derechos. Derechos de los servidores públicos*”. Ed. INAP/UNAM. México, 2014 (p. 26)

³“Artículo 4.- La presente Ley se aplicará de manera supletoria a los diversos ordenamientos jurídicos que regulan a la Administración Pública del Distrito Federal; (...)” Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.

Públicos, Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

<p>TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Capítulo Primero Consideraciones Preliminares</p>	
<p>Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación: I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones; II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema; III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema; IV. Subsistema de Capacitación y</p>	<p>Artículo 13.-Forman parte de la estructura del Sistema, los órganos que se señalan en el Capítulo Tercero de este Título, así como los que se establezcan en las disposiciones jurídicas y administrativas que de esta Ley se deriven.</p>

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

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y
- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.
- f). Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

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

VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos.

<p>Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.</p>	
<p>Comentario. La ley local en su artículo 13 establece como parte de la estructura del sistema los que aparecen en el artículo 15: El Consejo y los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal más los que el mismo ordenamiento establezca. Por su parte el ordenamiento federal establece en su artículo 13 los siete subsistemas: planeación de recursos humanos, desarrollo potencial, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, separación y control y evaluación con los que se integrará la estructura el sistema del servicio profesional de carrera. En este comparativo el artículo 13 de la ley federal resalta la estructura del sistema mediante subsistemas, los cuales tendrán atribuciones para mejorar el sistema lo que hace que dicho artículo sea de mayor importancia en el comparativo.</p>	
<p>Capítulo Segundo De la Estructura Funcional Sección Primera Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos</p>	
<p>Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema. A través de sus diversos procesos, el Subsistema: I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo; II. Operará el Registro; III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores</p>	<p>Artículo 14.- Los Servidores Públicos de Carrera comprendidos en el Sistema, son los que establece el artículo 5° de la presente Ley.</p>

públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema;

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

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

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

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

VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

Comentario.

El numeral 14 de la ley reafirma lo dispuesto en el artículo 5º del mismo precepto. En concordancia con la fracción segunda del artículo 3º y el cuarto transitorio resulta complejo imaginar el grado de profesionalización de estos servidores y tomando en consideración los dos últimos párrafos del 5º se presta a la discrecionalidad la inclusión de los servidores públicos al servicio de carrera para atender cargos dentro de la administración local.⁴

⁴“Como veremos posteriormente, cuando se haga el estudio de la administración pública, la separación entre las actividades de índole política y de gobierno y las administrativas es una cuestión más teórica que real.” En Moreno Rodríguez, Rodrigo. “*La administración pública Federal en México*”. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. UNAM. 1980, p. 48.

Por su parte el artículo 14° federal establece los lineamientos que deberá cumplir el subsistema de Planeación de Recursos Humanos. (Ver art. 15 al 20, último párrafo del Art. 57). En el artículo 14 de la ley federal conforme a lo leído es de mayor relevancia de acuerdo al contenido en comparación con el artículo 14 de la ley local ya que describe las funciones que le corresponden al Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.

<p>Sección Segunda Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera</p>	<p>CAPÍTULO TERCERO DE LOS ÓRGANOS DEL SISTEMA INTEGRAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA</p>
<p>Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.</p>	<p>Artículo 15.- El Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, estará a cargo del Consejo y los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario. El Artículo 15° de la Ley local establece los órganos que estarán a cargo del sistema: Los Comités Técnicos de cada entidad, los cuales emitirán los <i>Programas Operativos Específicos</i>, podrán solicitar al Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal que considere (excepcionalmente) los puestos de estructura con mandos superiores y homólogos dentro del Servicio público de carrera. En este comparativo a pesar de ser breves los dos artículos se aprecia que ambos artículos son importantes, primero el artículo 15 de la ley federal menciona que hay un padrón de registro con información, mientras el artículo 15 de la ley local menciona que el sistema estará a cargo de los diferentes órganos de la administración.</p>	
	<p>SECCIÓN PRIMERA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL SISTEMA INTEGRAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL</p>
<p>Artículo 16.- El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de</p>	<p>Artículo 16.- El Consejo es la instancia deliberativa, normativa y resolutoria de la Administración Pública, en materia de Servicio Público de Carrera y estará</p>

capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

integrada por:

- I. Una Presidencia, a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal;
- II. Una Vicepresidencia, a cargo del Oficial Mayor del Distrito Federal;
- III. Un representante del Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, con derecho a voz pero sin voto;
- IV. Una Secretaría Técnica, a cargo del Servidor Público que apruebe el Consejo a propuesta del Presidente;
- V. Cuatro Vocalías a cargo de los titulares de las Secretarías de Gobierno y de Finanzas, Contraloría General y Consejería Jurídica y de Servicios Legales; y
- VI. Las demás Vocalías que el Jefe de Gobierno determine conveniente para la prestación del Servicio Público de Carrera.

Las atribuciones de cada uno de los integrantes del Consejo se establecerán en el Reglamento de esta Ley.

Los integrantes del Consejo no percibirán remuneración alguna por el desempeño de sus funciones en el mismo.

Comentario.

El numeral 16 de la Ley local define qué es y cómo se integrará el Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, como la instancia que normará, deliberará y resolverá en materia de Servicio Público de Carrera.⁵ (Ver Art. 17 al 22). En el actual comparativo cabe mencionar que el artículo 16 de la ley local describe como estará integrado el consejo y sus atribuciones, las cuales podemos encontrar en el artículo 17 con mayor descripción, lo cual permite que dicho numeral en comparación se sobreponga en este comparativo.

Artículo 17.- El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema.

Artículo 17.-Son atribuciones del Consejo, las siguientes:
I. Aprobar el Programa Operativo Global

⁵“Con toda razón señala Carpizo que la característica de los sistemas políticos contemporáneos es el predominio del poder ejecutivo sobre los otros poderes y sobre los mecanismos de decisión política en el estado. Esta afirmación resulta cierta lo mismo en los países capitalistas que en los socialistas o comunistas.” En Moreno Rodríguez, Rodrigo. “La administración pública Federal en México”. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. UNAM. 1980, p. 66.

Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y desarrollo deberán actualizarse de manera permanente. Esta información permitirá identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

del Sistema, verificar su observancia y el cumplimiento en las áreas de la administración;

II. Aprobar el programa de trabajo anual y calendario de sesiones del Consejo y de los Comités Técnicos;

III. Aprobar la constitución, desaparición o fusión de los Comités Técnicos;

IV. Fijar lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Servicio Público de Carrera;

V. Validar el catálogo y el tabulador;

VI. Emitir las bases generales a las que se sujetarán las Convocatorias de ingreso al Servicio

Público de Carrera, así como aquellos que se emitan para ocupar vacantes;

VII. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

VIII. Resolver las inconformidades a que se refiere el artículo 76 de esta Ley;

IX. Acordar los mecanismos de participación ciudadana en Servicio Público de Carrera con

base en las disposiciones aplicables de la Ley de Participación Ciudadana del Distrito

Federal;

X. Aprobar los programas de capacitación, actualización y especialización, así como la implementación de seminarios, cursos o diplomados;

XI. Aprobar los convenios de colaboración con instituciones de Educación Superior, que contribuyan a los fines del Servicio Público de Carrera;

XII. Acordar la participación de invitados en las sesiones; y

XIII. Aprobar el Reglamento Interior del

Consejo y de los Comités Técnicos.	
<p>Cometario. El numeral 17 de la ley Federal establece las características y función que tendrá del Registro Único del Servicio Público Profesional. (Artículo 14° frac. II y III, sección segunda del art. 15° al 20°, 53°, 57°). Para este comparativo el artículo 17 de la ley local resulta de mayor importancia ya que indica las atribuciones del Consejo.</p>	
<p>Artículo 18.- El Registro acopiará información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes a servidores públicos en los concursos.</p>	<p>Artículo 18.- Los miembros del Consejo, excepto la Secretaría Técnica, contarán con un suplente designado por cada uno de los titulares. El titular no podrá ausentarse de las sesiones en tres ocasiones seguidas, salvo que medie autorización expresa del Jefe de Gobierno.</p>
<p>En este comparativo se llegó a conclusión de que el artículo 18 de la ley federal es superior, ya que refiere que se celebraran contratos con instituciones para registrar a futuros aspirantes a servidores públicos, esto permite diferenciarlo del artículo de la ley local con el que es comparado.</p>	
<p>Artículo 19.- El Sistema, en coordinación con las dependencias, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo.</p>	<p>Artículo 19.- Las sesiones del Consejo serán ordinarias o extraordinarias; las primeras se fijarán en el calendario anual y las segundas atenderán la naturaleza urgente e indiferible del asunto a tratar. El Secretario Técnico a petición expresa del Presidente, convocará y notificará a los integrantes del Consejo, por lo menos con tres días hábiles de anticipación, si de ordinarias se trata y con veinticuatro horas de anticipación, si corresponde a sesiones extraordinarias.</p>
<p>Artículo 20.- Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.</p>	<p>Artículo 20.- Los integrantes del Consejo tendrán voz y voto; el Secretario Técnico sólo a voz. A las sesiones del Consejo podrán ser invitados los titulares de las dependencias, unidades administrativas, órganos desconcentrados o entidades; así como los servidores públicos, que dada la</p>

	<p>naturaleza de los asuntos a tratar, se requiera de su presencia y participación. Los asistentes con este carácter sólo tendrán derecho a voz.</p>
<p>Comentario. La separación del sistema del servidor público amerita la baja del sistema, la separación está regulada por el capítulo séptimo (art, del 59 al 63) de la ley federal. Para el actual comparativo se encuentra que el artículo 20 de la ley federal es de mayor importancia debido a que menciona que como consecuencia de la separación del servidor del cargo se dará de baja ante el registro.</p>	
<p>Capítulo Tercero Del Subsistema de Ingreso</p>	
<p>Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos: I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar; II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso; III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público; IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal. No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.</p>	<p>Artículo 21.- Para que una sesión sea válida, deberá reunirse la mitad más uno de los integrantes con voz y voto, entre los que deberá estar el Presidente o su suplente.</p>
<p>Comentario. La ley federal en su artículo 21 establece los requisitos de admisión para el sistema de servicio profesional de carrera, la fracción cuarta plantea una selección excluyente a los ministros del estado eclesiástico acorde con el espíritu de nuestro Estado laico. Pero en el último párrafo del precepto se establece la imposibilidad de una selección excluyente por razón de religión. En este comparativo el artículo que más trasciende es 21 de la ley federal, esto por mencionar que describe requisitos que deberá de cumplir el aspirante para poder ingresar al sistema, además de los de la convocatoria.</p>	

<p>Artículo 22.- Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.</p>	<p>Artículo 22.-Los acuerdos o resoluciones se tomarán por unanimidad o por mayoría simple de los integrantes presentes. En caso de empate, resolverá el voto de calidad del Presidente.</p>
<p>Cometario. El art. 22° de la ley Federal establece el proceso de para ocupar cargos en la Administración pública federal el cual iniciará con el subsistema de reclutamiento de los aspirantes a ocupar un puesto. (Artículos 6°, 13° sec. II, 22°, 23°, 34°, 37°).Para este comparativo el artículo 22 de la ley local refiere que los comités deberán de votar para emitir acuerdos o resoluciones, estos votos tendrán que ser por unanimidad o por mayoría, esto permite que el artículo ya mencionado tenga mayor importancia sobre el otro de la ley federal.</p>	

	<p>SECCIÓN SEGUNDA DE LOS COMITÉS TÉCNICOS</p>
<p>Artículo 23.- El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema. Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria. Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.</p>	<p>Artículo 23.-Los Comités Técnicos son las instancias encargadas de la operación e implementación del Servicio Público de Carrera en cada dependencia, unidad administrativa y órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federal; y se integra por: I. Una Presidencia a cargo del titular de la dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado de que se trate; II. El Titular de la Unidad de Enlace del Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, con derecho a voz pero sin voto; III. Una Secretaría Técnica, a cargo del servidor público que lo apruebe el Comité a propuesta del Presidente; IV. Un Vocal a cargo del titular de la administración de los recursos humanos, financieros y materiales; y V. Dos vocales que corresponderán a servidores públicos de carrera adscritos al área administrativa que corresponda al Comité.</p>

Comentario.

Los Comités Técnicos de cada dependencia (integrados por cinco funcionarios de la unidad y uno de enlace del IFAI), unidad administrativa u órgano desconcentrado son los encargados (Art. 15) de operar e implementar el Sistema, además de formar parte de su estructura (Art. 13). Son encargados de emitir el Programa Operativo Específico de cada unidad, nombrar provisionales en los casos del Art. 7º, más las atribuciones que le otorga el 25º.

La ley federal establece el ingreso al sistema por medio de fases, la primera de ellas es el reclutamiento el cual estará a cargo de la Secretaría de la Función Pública la cual también deberá organizar cursos de inducción, lo anterior se dará a conocer a través de una convocatoria pública abierta para el primer nivel (ver Capítulo III artículos 21 al 38 del RLSPCAPF). En el actual comparativo se llegó a la conclusión de que el artículo 23 de la ley federal indica que el ingreso al sistema será mediante convocatoria y esto de acuerdo a las necesidades institucionales que tengan las dependencias, lo cual permite identificar que el artículo en mención es de mayor importancia en este comparativo.

Artículo 24.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

Artículo 24.-Las disposiciones relativas a las suplencias, tipo de sesiones, notificaciones y convocatoria, acuerdos y resoluciones que se establecen para el Consejo, serán aplicables en lo conducente a los Comités Técnicos.

Comentario.

El 24 de la ley local establece las disposiciones respecto a suplir algún integrante del comité, el tipo de sesión etc., son las mismas que para el consejo (ver capítulo tercero, sección primera de los art. 16 al 22).

El procedimiento al que se refiere el numeral 24 del dispositivo federal se encuentra en el art. 23 del reglamento. Por lo anterior ya mencionado el artículo 24 de la ley local nos permite señalarlo como superior en este comparativo.

Artículo 25.- Los Comités deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas.

Artículo 25.-Los Comités Técnicos, tienen las siguientes atribuciones:

- I. Ejecutar en el ámbito de su competencia el Programa Operativo del Sistema;
- II. Implementar el programa de trabajo anual fijado por el Consejo;
- III. Aplicar los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que haya aprobado el Consejo;
- IV. Informar trimestralmente al Consejo el resultado de su gestión;
- V. Poner a consideración del Consejo para su aprobación, los perfiles y requisitos de escolaridad que deben

	<p>reunir los Servidores Públicos de Carrera correspondientes al ámbito de actuación del Comité, para ser considerados en el catálogo;</p> <p>VI. Resolver sobre el ingreso y promoción de los Servidores Públicos de Carrera; y</p> <p>VII. Evaluar, examinar y emitir la puntuación correspondiente a los Servidores que participen en los cursos, seminarios y demás actividades que haya fijado el Comité.</p>
<p>Comentario.</p> <p>El numeral de la ley local establece las atribuciones de los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa u organodesconcentrado; tras previa solicitud del comité al Consejo, excepcionalmente, podrán ser considerados los puestos de estructura: mandos superiores y homólogos (art. 3º fracciones IV y XII, art. 5º, 6º frac, IX, art. 15º, art. 17º frac. II; sección segunda de los artículos 23º al 25º, art. 26º frac. III, IV y V; art. 29º frac. I, III, Art. 33º, art. 35º, 36º, 50º, 60º, 61º).</p> <p>El artículo 25º de la ley federal establece el deber de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia. (Artículos 3º frac. V, 25º, 26º, 29º, 30º, 33º, 36º, 37º, 45º, 47º, 50, 58º, 66º, 67º frac. II, sección tercera art. del 72º al 75º). En este comparativo el artículo 25 de la ley local resulta de mayor importancia, ya que menciona las atribuciones del Comité Técnico haciendo mención de ellas en siete fracciones.</p>	

	<p>SECCIÓN TERCERA DE LA OFICIALÍA MAYOR</p>
<p>Artículo 26.- Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités deberán emitir convocatoria pública abierta. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos</p>	<p>Artículo 26.-El Sistema será coordinado en lo referente a su organización y operación por la Oficialía Mayor, que tendrá las siguientes atribuciones generales:</p> <p>I. Elaborar el proyecto de Programa Operativo Global, para someterlo a la aprobación del Consejo;</p> <p>II. Ejecutar, en el ámbito de su</p>

de carrera.

competencia, las acciones establecidas en el Programa Operativo Global, así como coordinar la implementación, operación y evaluación integral del Sistema;

III. Difundir el contenido del Programa Operativo Global entre los Comités, para que con base en el mismo, elaboren sus Programas Operativos Específicos;

IV. Recibir y registrar los Programas Operativos Específicos que emitan los Comités;

V. Integrar y analizar los informes que presenten los Comités sobre la operación del Sistema;

VI. Formular proyectos de políticas, normas, estrategias y líneas de acción para la aprobación del Consejo;

VII. Asesorar a los Comités en la organización e instrumentación del Sistema;

VIII. Presentar al Consejo un informe anual del estado y operación del Sistema, remitiendo una copia del mismo a los Comités;

IX. Supervisar e informar al Consejo del cumplimiento del Programa Operativo Global, así como de las políticas, estrategias y líneas de acción que éste haya aprobado;

X. Integrar y presentar al Consejo para su aprobación, los estudios de planeación y análisis prospectivo para el desarrollo del Sistema;

XI. Proponer al Consejo las bases a las que deberán sujetarse las convocatorias, para los procesos de ingreso y promoción;

XII. Proponer al Consejo los proyectos de acuerdo en los que se definan de manera excepcional los puestos que serán

	<p>considerados como parte del Sistema; XIII. Presentar para la aprobación del Consejo los lineamientos generales para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos de Carrera; XIV. Proponer para la aprobación del Consejo los criterios de puntuación por desempeño de los Servidores Públicos de Carrera; XV. Elaborar los proyectos de Catálogo para la opinión del Consejo, tomando como base el listado de puestos que para tal efecto establezca el Reglamento; XVI. Autorizar el Tabulador que elabore la Secretaría de Finanzas, previa opinión del Consejo; XVII. Solicitar a los Comités los informes, dictámenes, evaluaciones y opiniones relacionadas con la operación del Sistema; XVIII. Elaborar los estudios y opiniones, así como proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones del Consejo; XIX. Vigilar que las plazas del Sistema sean ocupadas conforme a las normas aplicables y a las políticas que defina el Consejo; XX. Substanciar y elaborar los proyectos de resolución de los recursos de inconformidad que presenten los Servidores Públicos de Carrera, y XXI. Las demás que establezca la presente Ley y las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven.</p>
--	---

Cometario.

El artículo 26 de la ley federal establece el deber de los Comités Técnicos de profesionalización y Selección de cada dependencia de emitir las convocatorias para cubrir plazas distintas al primer nivel. (Artículos 4º, 24º, 26º).

El mismo numeral de la ley local establece las atribuciones de la Oficialía Mayor de la Administración Pública del Distrito Federal respecto al control, organización y manejo del sistema de servicio público de carrera. (Artículos 10º fracc. III, sección tercera del art

26° al 29°, 43°, 45°, 46°, 61°, 62°, 68°, 78°). Este comparativo permite referir que el artículo 26 de la ley local describe de manera más concreta las atribuciones de la oficialía mayor para coordinar el Sistema, en veintiuna fracciones, lo cual con lleva a ser superior en este comparativo.

Artículo 27.- Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.
En el caso de los servidores públicos provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a los de carrera que se encuentren laborando en esos lugares con motivo de un intercambio.

Artículo 27.- La Oficialía Mayor llevará un Registro de los Servidores Públicos de Carrera con el objeto de integrar y mantener actualizado el banco de datos que contenga toda la información relacionada con el Sistema, y tendrá el carácter de único y permanente.

Comentario:

El registro de los servidores públicos de Carrera se efectúa con la intención de mantener un Banco de datos de los mismos servidores públicos, tanto el Registro como el Banco de datos no tienen definiciones en el artículo tercero de la ley, pero en la fracción segunda del artículo 28 se establece los datos de los servidores públicos que deberá contener dicho registro en el banco de datos. Tendrá la característica de ser único y permanente y este listado de servidores públicos estará a cargo de la Oficialía Mayor.

Por su parte la Ley Federal establece la definición de Registro único del servicio profesional el cual estará a cargo de la Secretaría de la Función Pública, (art. 3° frac. VI, art. 14° frac. II y III, Sección segunda art. 15° al 20°, art. 53°, art. 57°). De esta manera podemos concluir que el artículo 27 de la ley federal supera en este comparativo a su semejante de la ley local, refiriendo que los aspirantes a servidor público no podrán ser en mayor cantidad a los servidores concursantes del mismo sistema, además de lo ya mencionado en el párrafo primero de este comentario.

Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación y en las modalidades que señale el Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma

Artículo 30.- El reclutamiento tiene como fin garantizar la selección de aspirantes con los perfiles requeridos para cubrir las vacantes en un Cuerpo. El reclutamiento se sustenta en una convocatoria pública que establezca, cuando menos, lo siguiente:

- I. Los requisitos que deberán cumplir los aspirantes;

<p>precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> II. Las modalidades y características generales del concurso de ingreso; III. El número de vacantes concursadas para cada Cuerpo; IV. Las fechas en que se llevará a cabo el registro de los aspirantes y la presentación de la documentación solicitada; y V. El calendario de actividades con las fechas de aplicación de evaluaciones y exámenes, así como los plazos de notificación de resultados de las etapas y procedimientos de ingreso.
<p>Comentario</p> <p>En ambos artículos señalando primero el artículo 28 de la ley federal y posteriormente el numeral 30 de la ley local nos indica que la convocatoria será pública y abierta, estableciendo de forma precisa los puestos a concursar, perfil, requisitos y lineamientos generales. Con esto podemos concretar que ambos artículos son de importancia para el sistema.</p>	
<p>Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.</p> <p>El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en</p>	<p>Artículo 29.- El Sistema de Ingreso al Servicio tiene por objeto reclutar a los mejores aspirantes a los Cuerpos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, estado civil o condición socioeconómica. Este Sistema se conforma por las etapas sucesivas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Reclutamiento; II. Selección por concurso; y III. Formación inicial.

<p>igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.</p>	
<p>Comentario El artículo 29 de la ley federal y el numeral 29 de la ley local coinciden en que el procedimiento de selección permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias para reclutar a los mejores aspirantes o candidatos capaces de satisfacer los requisitos del cargo, asegurando de que exista una igualdad de oportunidades. Ahorapodemos concluir que en este comparativo el artículo 29 de la ley federal ya que hace mención al procedimiento de selección y lo describe que se llevara a cabo mediante igualdad de oportunidades.</p>	
<p>Artículo 30.- La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.</p> <p>Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.</p> <p>En cualquier caso, los comités pugnarán porque prevalezcan los principios rectores a los que hace referencia el artículo 2 de esta Ley. Párrafo</p>	<p>Artículo 31.- La selección por concurso debe ser objetiva, transparente y expedita. La Escuela a petición de la Contraloría organizará los concursos públicos, y nombrará para cada uno de ellos a un Jurado externo e imparcial, integrado con personas de destacada trayectoria profesional, el cual será responsable de calificar los concursos y emitir los dictámenes correspondientes.</p> <p>Artículo 35.- La formación inicial es la etapa de enseñanza-aprendizaje para la preparación básica de los aspirantes reclutados para un Cuerpo. Se instrumentará a partir de los programas y las actividades determinados por la Escuela.</p>
<p>Comentario Artículo 30 de la ley federal indica que la secretaria será la encargada de emitir los lineamientos generales para la elaboración y aplicación de mecanismos de evaluación con los que el comité proporciona una calificación definitiva. El artículo 31 de la ley local establece que la selección debe de ser objetiva, transparente y expedita, se nombrará un jurado externo e imparcial con personas de destacada trayectoria profesional, el cual será el encargado de calificar los concursos. Para continuar en el presente comparativo se concluye que el artículo 30 de la ley federal es superior a los artículos comparados, ya que en este encontramos diferentes funciones de la secretaria.</p>	

<p>Artículo 31.- El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.</p>	
<p>Comentario El artículo 31 de la ley federal hace referencia a que el examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud serán elementos importantes para ocupar cargos inmediatos inferiores. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal, para realizar comparativo.</p>	
<p>Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre ambos géneros.</p>	<p>Artículo 31.- La selección por concurso debe ser objetiva, transparente y expedita. La Escuela a petición de la Contraloría organizará los concursos públicos, y nombrará para cada uno de ellos a un Jurado externo e imparcial, integrado con personas de destacada trayectoria profesional, el cual será responsable de calificar los concursos y emitir los dictámenes correspondientes. Artículo 32.- La selección de aspirantes puede ser por concurso externo o interno. En los concursos externos puede participar cualquier aspirante. En los concursos internos únicamente participarán miembros del Servicio que cumplan con los requisitos exigidos por esta Ley y la convocatoria correspondiente.</p>
<p>Comentario El artículo 32 de la ley federal indica que se establecerán parámetros para la calificación para acceder a los cargos, así como igualdad y se dará preferencia a los servidores públicos de la misma dependencia. El artículo 31 de la ley local que la selección debe de</p>	

ser objetiva, transparente y expedita por un jurado responsable de calificar y emitir resultados. Se encuentra el artículo 32 de la ley local el cual señala que la selección de aspirantes será mediante concurso externo o interno.
En este comparativo se logró concluir que los artículos treinta 31 y 32 de la ley local superan al artículo comparado de la ley federal ya que estos mencionan los lineamientos para realizar la selección de aspirantes.

Artículo 33.- Los candidatos seleccionados por los Comités se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público de Carrera en la categoría que corresponda. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

Artículo 37.- Al finalizar la formación inicial, la Escuela remitirá a la Contraloría los expedientes de los aspirantes reclutados que hayan aprobado de manera satisfactoria esta etapa, para que este órgano elabore y presente ante el Comité respectivo la propuesta de asignación de plazas. Una vez recibida la propuesta de la Contraloría, en su siguiente sesión ordinaria o extraordinaria el Comité aprobará el ingreso al servicio y la asignación de plazas. El Secretario Técnico del Comité notificará inmediatamente esta resolución a la Oficialía Mayor y a la Contraloría, remitirá el expediente correspondiente para que estas Dependencias, de acuerdo a su propio ámbito de competencias, expidan el nombramiento y el certificado de ingreso al Servicio Público de Carrera, dentro de los 3 días siguientes a su notificación.

Comentario

El artículo 33 de la ley federal hace referencia al nombramiento que se hará al seleccionado como servidor público de carrera en la categoría por la cual se concursó, estableciendo que de ser su primer nivel de ingreso se hará la designación por un año. Mientras tanto en el artículo 37 de la ley local indica que la contraloría elaborará la propuesta de asignación de plazas remitiéndolo al comité para que este apruebe el ingreso y la asignación de plaza, se expedirá el nombramiento y certificado de ingreso al servicio público de carrera dentro de los tres días siguientes a la notificación. En este comparativo el artículo 37 de la ley local es superior al artículo comparado con la ley federal ya que hace mención acerca de la incorporación al servicio de los seleccionados.

Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social,

Artículo 33.- En los casos de excepción que determine el Consejo, la asignación de

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

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

servidores públicos a los puestos de Director General se podrá realizar sin concurso. Sin embargo, cuando proceda esta excepción, los candidatos deberán aprobar la evaluación curricular, así como los exámenes de conocimientos, competencias y control de confianza. Los servidores públicos que se encuentren bajo este supuesto no formarán parte del Servicio.

Artículo 34.- Cuando un concurso interno no permita cubrir la totalidad de vacantes en un Cuerpo, la Escuela, previa autorización del Comité respectivo, llevará a cabo un concurso externo para ocupar estas vacantes.

Artículo 36.- Durante la formación inicial, los aspirantes deberán dedicarse de tiempo completo a las actividades de esta etapa y podrán recibir una contraprestación económica, supeditada a la disponibilidad de recursos presupuestales.

Comentario

En el artículo 34 de la ley federal indica cuando se asignarán los puestos de servidores públicos por casos de excepción en tales casos como, por desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor, esta responsabilidad del nombramiento temporal recae en los titulares de las dependencias o del Oficial Mayor haciendo del conocimiento a la secretaria en un plazo no mayor a 15 días hábiles informando las razones que justifiquen la atribución para ocupar la plaza sin concursar por ella. Mientras el artículo 33 de la ley local hace referencia de igual manera a casos de excepción señalando únicamente el puesto de Director General para ocuparlo sin concursar por él. El artículo 36 de la ley local nos permite saber que cuando un concurso interno no permita cubrir la totalidad de las plazas, se llevara a cabo un concurso externo para ocupar dichas plazas. En esté comparativo ambos artículos resultan ser de importancia ya que hacen referencia a casos especiales para asignar el cargo a otro servidor, debiendo cumplir previamente con los exámenes esto solo será por un lapso de tiempo.

<p>Capítulo Cuarto Del Subsistema de Desarrollo Profesional</p>	
<p>Artículo 35.- Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.</p>	<p>Artículo 47.- El Sistema de Profesionalización se integra con los programas obligatorios u optativos dirigidos a los miembros del Servicio. Tiene como fin fortalecer y potenciar sus conocimientos y capacidades, así como garantizar su desempeño eficaz y eficiente como servidor público, en condiciones permanentes de formación y desarrollo profesional.</p>
<p>En el artículo 35 de la ley federal define el desarrollo profesional como el proceso mediante el cual los servidores con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía. Mientras el artículo 47 de la ley local indica que el fin es fortalecer y potenciar sus conocimientos y capacidades para garantizar un desempeño eficiente.</p> <p>Con esto se llegó a la conclusión de que ambos artículos son importantes al hacer mención el motivo por el que se crea el sistema, el cual es desarrollar profesionalmente al servidor público para mejorar el sistema.</p>	
<p>Artículo 36.- Los Comités, en coordinación con la Secretaría, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.</p>	<p>Artículo 25.- En el marco de los Sistemas y procedimientos establecidos en esta Ley, los miembros del Servicio tendrán los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Tener estabilidad durante su carrera y trayectoria en el Servicio; II. Ejercer las prerrogativas previstas a los miembros del Servicio en los Sistemas y en los lineamientos de su respectivo Cuerpo; III. Conocer oportunamente las metas y los procedimientos de evaluación del desempeño; IV. Conocer y, en su caso, solicitar la revisión de sus evaluaciones del desempeño y de los programas de profesionalización; V. Solicitar licencias especiales,

	<p>comisiones, re adscripciones y puesta a disponibilidad;</p> <p>VI. Obtener las certificaciones que acrediten su Categoría y Grado en el Servicio;</p> <p>VII. Recibir las compensaciones e incentivos otorgados por el Servicio;</p> <p>VIII. Tener acceso a su expediente en el Servicio; y</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 36 establece que los comités establecerán los ascensos y promociones así como las reglas que deban cumplir los servidores públicos. El artículo 25 de la ley local establece los derechos y obligaciones de los miembros del servicio.</p> <p>En este comparativo el artículo 25 de la ley local es de mayor importancia al mencionar los derechos de los miembros pertenecientes al Sistema.</p>	
<p>Artículo 37.- Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.</p> <p>Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.</p> <p>Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas.</p>	<p>Artículo 59.- El Sistema de Desarrollo de Carrera tiene por objeto reconocer los logros y méritos de los miembros en el desempeño de sus funciones como servidores públicos, así como incentivar la mejora continua de su respectivo Cuerpo.</p>

El artículo 37 de la ley federal refiere que los servidores podrán acceder a un cargo de mayor responsabilidad, los comités deberán tomar en cuenta el puntaje en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y resultados de los exámenes de capacitación y certificación. El artículo 59 tiene por objeto reconocer los logros y méritos de los miembros en el desempeño de sus funciones como servidores públicos. En el actual comparativo el artículo 37 de la ley federal es de mayor importancia ya que señala que los servidores pertenecientes al sistema podrán concursar por un cargo de mayor importancia y responsabilidad.

Artículo 38.- Cada Servidor Público de Carrera en coordinación con el Comité correspondiente podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

Comentario

El artículo 38 de la ley federal indica que el servidor público junto con el comité podrá definir su plan de carrera para ocupar los diferentes cargos de la administración. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal, para realizar un comparativo.

Artículo 39.- La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

- I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y
- II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de

Artículo 38.- El Sistema de Movilidad comprende los procedimientos de:

- I. Permuta;
- II. Readscripción;
- III. Rotación;
- IV. Comisión;
- V. Licencia especial;
- VI. Disponibilidad.

cargos.	
<p>Comentario</p> <p>El artículo 39 de la ley federal indica la movilidad en el sistema federal se llevara a cabo de dos maneras, la primera es de forma vertical, en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y la segunda es de forma horizontal que son aquellas que corresponden a movimientos a otros grupos o ramas de cargos en equivalencia. En el artículo 38 de la ley local hace referencia a seis tipos de movimientos en los cuales encontramos, Permuta, Readscripción, Rotación, Comisión, Licencia especial y Disponibilidad. Para el presente comparativo se concluye que el artículo 38 de la ley local supera al artículo de la ley federal, porque hace mención a diferentes tipos de movilidad dentro del sistema en seis fracciones.</p>	
<p>Artículo 40.- Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.</p>	
<p>Comentario</p> <p>El artículo 40 de la ley federal manifiesta que cuando por reestructuración desaparezcan cargos de la administración pública, el sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias con las que mantenga convenios. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal.</p> <p>No hay algún artículo similar en la ley local del distrito federal, para realizar un comparativo al respecto.</p>	
<p>Artículo 41.- Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo.</p>	<p>Artículo 39.- La permuta procede cuando un miembro del Servicio es nombrado en otra plaza de su mismo Cuerpo y Categoría, adscrita en la misma Dependencia u Órgano Desconcentrado. La permuta será solicitada por el Titular de la Dependencia u Órgano Desconcentrado de adscripción del miembro, previa consulta con el miembro, y será aprobada por el</p>

	<p>Comité. La permuta será notificada por el Secretario Técnico del Comité a la Oficialía Mayor y a la Contraloría, dentro de los 3 días siguientes a su aprobación. La Oficialía Mayor deberá emitir el nuevo nombramiento, dentro de los 3 días posteriores a la notificación de la permuta.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 41 de la ley federal refiere que los servidores públicos podrán realizar el intercambio de su cargo para ser reubicado en otra ciudad o dependencia esto con previa autorización de su superior y de la secretaria. Mientras tanto el artículo 39 de la ley local hace referencia a la permuta, una de las movibilidades la cual señala que es cuando un servidor es nombrado en la misma categoría adscrito a la misma dependencia u órgano desconcentrado. Haciendo este comparativo entre artículos se puede concluir que, el artículo 39 tiene mayor relevancia ya que integra a más autoridades respecto al tema, no solo es el superior jerárquico o la dependencia si no que se incluye al Comité, al Secretario técnico del mismo y al Oficial Mayor.</p>	
<p>Artículo 42.- Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.</p>	<p>Artículo 62.- Cada miembro del Servicio tendrá un nivel salarial acorde a su puesto y plaza en la Administración Pública del Distrito Federal y a su Categoría y Grado en el Servicio. Si un miembro es re adscrito o rotado a una plaza del mismo Cuerpo cuya valuación signifique un ingreso menor al de su Categoría y Grado, deberá percibir el ingreso que le corresponda por su Categoría y Grado en el Servicio.</p> <p>Artículo 63.- Las compensaciones serán determinadas por el Consejo en el Tabulador correspondiente. Los incentivos y reconocimientos serán determinados por la Contraloría y otorgados por el Consejo.</p> <p>Artículo 64.- Las compensaciones e incentivos otorgados a los miembros del Servicio no constituirán bonos o prestaciones extraordinarias, en términos</p>

	de lo dispuesto en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal.
<p>Comentario</p> <p>En el artículo 42 de la ley federal señala que los cargos deberán tener relación con las categorías de sueldo que les correspondan. En la ley local del DF encontramos tres diferentes artículos haciendo referencia al goce de sueldo, primeramente el artículo 62 manifiesta que cada miembro del servicio tendrá un nivel salarial acorde a su cargo, en segundo lugar el artículo 63 indica que los incentivos otorgados a los miembros serán determinadas por el consejo en el tabulador, por ultimo encontramos el artículo 64 que refiere que los incentivos para los miembros del servicio no constituirán bono o prestaciones. Con la comparación anterior, se concluye que la ley local es más completa en los artículos 62, 63 y 64 ya que es justa la remuneración de acuerdo a su categoría. Incluyen así también remuneraciones y compensaciones.</p>	
<p>Artículo 43.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera y de ampliar sus experiencias.</p>	<p>Artículo 35.- La formación inicial es la etapa de enseñanza-aprendizaje para la preparación básica de los aspirantes reclutados para un Cuerpo. Se instrumentará a partir de los programas y las actividades determinados por la Escuela.</p>
<p>El artículo 43 de la ley federal indica que las dependencias celebrarán convenios para el intercambio de recursos humanos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional. El artículo 35 de la ley local señala que a partir de programas y actividades determinados por la escuela es la etapa de enseñanza y aprendizaje para la preparación de los aspirantes. Los artículos anteriores hablan de los recursos humanos de las dependencias, se consideran los dos relevantes ya que lo importante es el desarrollo y aprendizaje de los aspirantes a cargos.</p>	
<p>Artículo 44.- La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para</p>	<p>Artículo 49.- El Programa Rector de Profesionalización, contará, cuando menos, con los siguientes programas de profesionalización:</p>

<p>desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias</p>	<ol style="list-style-type: none"> I. Capacitación: enfocado a la gestión y adquisición de conocimientos, capacidades o competencias relacionadas con las funciones básicas de su respectivo Cuerpo; II. Actualización: orientado al perfeccionamiento y renovación de conocimientos, capacidades o competencias relacionadas con las funciones básicas de su respectivo Cuerpo; III. Especialización: dirigido a la gestión de conocimientos, capacidades o competencias en temas relacionados con funciones superiores o complementarias a las básicas; IV. Certificación: fundado en la aprobación de los cursos o exámenes incluidos en los programas y actividades de profesionalización.
<p>Comentario El artículo 44 de la ley federal refiere que la capacitación y certificación son los procesos mediante los cuales son inducidos, preparados, actualizados y certificados los servidores para desempeñar un cargo. El artículo 49 de la ley local indica la capacitación, actualización, especialización y certificación de los servidores y estará a cargo del programa rector de profesionalización. Revisando lo anterior, se puede concluir que es más relevante la ley local ya que incluye una serie de pasos de profesionalización, no solo incluye la capacitación sino, actualización certificación y especialización es más amplio el artículo de la ley local.</p>	
<p>Artículo 45.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que</p>	<p>Artículo 47.- El Sistema de Profesionalización se integra con los programas obligatorios u optativos dirigidos a los miembros del Servicio. Tiene como fin fortalecer y potenciar sus conocimientos y capacidades, así como garantizar su desempeño eficaz y eficiente como servidor público, en condiciones permanentes de formación y desarrollo profesional.</p>

<p>se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.</p> <p>El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.</p>	
<p>Comentario</p> <p>El artículo 45 de la ley federal señala que los comités establecerán programas registrándolos anualmente para la capacitación del cargo y desarrollo administrativo esto para contribuir a la mejora de calidad de los bienes y servicios que se presten. El artículo 47 de la ley local indica que los programas son obligatorios u optativos y dirigidos a los servidores para potenciar los conocimientos y habilidades y que tengan un desempeño eficiente en la administración pública. Haciendo la comparación, se tiene que la ley Federal se preocupa más por la formación, desarrollo y capacitación de los servidores. Incluye además a otras dependencias para fortalecer dichos programas.</p>	
<p>Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;</p> <p>II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y</p> <p>III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.</p>	<p>Artículo 48.- El Sistema de profesionalización se regirá por los lineamientos, objetivos, actividades y programas previstos en el Programa Rector de Profesionalización del Servicio</p> <p>Artículo 49.- El Programa Rector de Profesionalización, contará, cuando menos, con los siguientes programas de profesionalización:</p> <p>I. Capacitación: enfocado a la gestión y adquisición de conocimientos, capacidades o competencias relacionadas con las funciones básicas de su respectivo Cuerpo;</p> <p>II. Actualización: orientado al perfeccionamiento y renovación de conocimientos, capacidades o competencias relacionadas</p>

	<p>con las funciones básicas de su respectivo Cuerpo;</p> <p>III. Especialización: dirigido a la gestión de conocimientos, capacidades o competencias en temas relacionados con funciones superiores o complementarias a las básicas;</p> <p>IV. Certificación: fundado en la aprobación de los cursos o exámenes incluidos en los programas y actividades de profesionalización.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 46 de la ley federal señala los objetivos de la capacitación los cuales serán desarrollar, preparar y certificar a los servidores públicos que pertenezcan al servicio profesional de carrera. El artículo 48 de la ley local indica que el sistema de profesional se guíara mediante lineamientos, objetivos y actividades, dentro de la misma ley en el artículo 49 se encuentran los siguientes programas capacitación, actualización, especialización, y certificación. En el actual comparativo los dos artículos resultan de gran importancia para la capacitación de los servidores públicos, sin embargo es más completo el artículo de la ley local, incluye más aspectos a considerar.</p>	
<p>Artículo 47.- El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.</p>	<p>Artículo 47.- El Sistema de Profesionalización se integra con los programas obligatorios u optativos dirigidos a los miembros del Servicio. Tiene como fin fortalecer y potenciar sus conocimientos y capacidades, así como garantizar su desempeño eficaz y eficiente como servidor público, en condiciones permanentes de formación y desarrollo profesional.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 47 de la ley federal hace referencia a dos tipos de programas primero el programa de capacitación en el cual los servidores tienen que dominar los conocimientos y competencias para desempeñar sus funciones y el programa de actualización se identifica por tener cursos obligatorios y optativos otorgando un puntaje a los servidores que los acrediten. El artículo 47 de la ley local indica que los programas que integran al sistema, serán al igual que en la ley federal obligatorios y optativos teniendo como</p>	

objetivo potenciar el desarrollo y formación profesional del servidor. En este comparativo de artículos se habla de capacitación de los servidores públicos, resulta de gran importancia el énfasis a lo largo de la ley federal y local sobre el tema, se considera así que no hay un mejor artículo.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

Comentario

El artículo 48 de la ley federal indica que los servidores públicos podrán solicitar su ingreso a los diferentes programas de capacitación para desarrollar su perfil y que le sirva para mejorar dentro del sistema, no encontrando en la ley local del distrito federal similitud con algún artículo por lo cual no se puede realizar un comparativo.

Artículo 49.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 52.- La Contraloría, en coordinación con las Dependencias y Órganos Desconcentrados, desarrollará un modelo de planeación estratégica sustentado en metas e indicadores institucionales de gestión para cada Cuerpo, el cual estará alineado al Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, al Programa Rector de Profesionalización y al Catálogo Ocupacional. De las metas e indicadores de gestión para cada Cuerpo se derivarán metas individuales y/o grupales de desempeño de sus miembros, así como los mecanismos e indicadores para medirlas.

Comentario

El artículo 49 de la ley federal señala las dependencias celebraran convenios con instituciones educativas para la capacitación que permita cubrir las necesidades de las instituciones. El artículo 52 indica se desarrollaran modelos de planeación estratégica para sustentar metas institucionales ya sean individuales o grupales. Analizando lo anterior, se obtiene que el artículo de la Ley local es mejor ya que habla de planeación

estratégica, metas y evaluación.	
<p>Artículo 50.- Los Comités en coordinación con la Secretaría, determinarán mediante la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores profesionales de carrera tengan acceso o continúen con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.</p>	<p>Artículo 59.- El Sistema de Desarrollo de Carrera tiene por objeto reconocer los logros y méritos de los miembros en el desempeño de sus funciones como servidores públicos, así como incentivar la mejora continua de su respectivo Cuerpo.</p>
<p>Comentario En el artículo 50 de la ley federal refiere que los comités y la secretaria son los encargados de determinar los términos en los que se otorgaran los apoyos institucionales para que los servidores públicos continúen con su educación formal. El artículo 59 de la ley local indica el objeto del sistema de desarrollo el cual es reconocer los logros de los servidores e incentivar para su mejora continua. En conclusión se tiene que ambos son relevantes y complementarios, los dos se enfocan al crecimiento profesional de los servidores públicos.</p>	
<p>Artículo 51.- Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.</p> <p>Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.</p>	<p>Artículo 64.- Las compensaciones e incentivos otorgados a los miembros del Servicio no constituirán bonos o prestaciones extraordinarias, en términos de lo dispuesto en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario El artículo 51 de la ley federal menciona que se otorgaran becas a los servidores públicos para que realicen estudios de capacitación o educación, haciendo mención especial en que la beca que le será otorgada por la dependencia el servidor quedara obligado a seguir prestando sus servicios por un periodo igual al plazo de la beca o en caso de separación debe restituir los servicio o gastos proporcionados por la dependencia. El artículo 64 de la ley local habla sobre los incentivos que son otorgados a los servidores y que no serán bonos o prestaciones extraordinarias. Para concluir el actual comparativo se hace una</p>	

referencia al artículo 51 de la ley federal el cual presenta una mejor descripción.	
<p>Artículo 52.- Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.</p>	<p>Artículo 53.- La evaluación del desempeño deberá ser obligatoria, oportuna, sencilla, operable y objetiva, se realizará anualmente, salvo los casos que expresamente determine el Consejo. Será coordinada por la Contraloría General, a través de sus unidades administrativas especializadas en esta materia.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 52 de la ley federal señala que los servidores tendrán que ser sometidos a evaluación de sus capacidades profesionales cada cinco años para aprobarlo. Que el servidor cuenta con aptitudes y está desarrollado para cubrir el cargo y permanecer el sistema. El artículo 53 de la ley local indica que la evaluación de desempeño será obligatoria y se realizara anualmente. Después de lo ya mencionado Podemos concluir que el artículo 52 de la ley federal supera en el comparativo al artículo de la ley local.</p>	
<p>Artículo 53.- Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.</p> <p>La dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.</p> <p>De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública</p>	<p>Artículo 56.- La Contraloría revisará las evaluaciones del desempeño de los miembros de cada Cuerpo y podrá solicitar a cualquier evaluador presentar personalmente las razones y evidencias de las mismas.</p> <p>Artículo 57.- Los resultados de las evaluaciones del desempeño serán confidenciales y se mantendrán en reserva, con las excepciones previstas en el artículo 24 de esta Ley.</p> <p>Artículo 58.- Los miembros podrán solicitar ante la Dirección o Dirección de Administración de la Dependencia u Órgano de su adscripción, la revisión de los resultados de la evaluación del</p>

<p>Federal y por consiguiente, causará baja del Registro.</p>	<p>desempeño. El Reglamento establecerá el procedimiento aplicable para la revisión de los resultados de la evaluación del desempeño.</p>
<p>Comentario El artículo 53 de la ley federal indica que en caso de que el resultado de evaluación de un servidor sea no aprobatorio deberá presentarlo nuevamente en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días después de la notificación, siendo capacitado por la dependencia a la que pertenezca y de no aprobarlo será separado del servicio público de carrera. El artículo 56 de la ley local señala que la contraloría revisara las evaluaciones, el artículo 57 de la ley local dice que los resultados serán confidenciales, mientras el artículo 58 de igual manera de la ley local indica que los miembros podrán solicitar la revisión de los resultados de la evaluación. Por esto se llegó a la conclusión de que los artículos de la ley local en este comparativo al hacer referencia a las evaluaciones, resultados y revisión de los mismos contiene información de mayor importancia.</p>	
<p>Artículo 54.- La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.</p>	<p>Artículo 51.- La evaluación del desempeño de los miembros del Servicio tiene por objeto promover y verificar el cumplimiento de sus funciones al interior de cada Cuerpo, así como evaluar el cumplimiento de las metas institucionales de gestión de la Administración Pública del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario El artículo 54 de la ley federal refiere que la evaluación se realiza para calificar el desempeño de forma individual como colectiva de los servidores en función. El artículo 51 de la ley local indica el objeto de la evaluación será promover y verificar el cumplimiento de las funciones y las metas de las instituciones. En este comparativo ambos artículos son de gran importancia al resaltar lo anterior ya mencionado.</p>	
<p>Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:</p> <p>I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las</p>	<p>Artículo 51.- La evaluación del desempeño de los miembros del Servicio tiene por objeto promover y verificar el cumplimiento de sus funciones al interior de cada Cuerpo, así como evaluar el cumplimiento de las metas institucionales de gestión de la Administración Pública del</p>

<p>aportaciones realizadas;</p> <p>II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;</p> <p>III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;</p> <p>IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y</p> <p>V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.</p>	<p>Distrito Federal.</p> <p>Artículo 54.- La evaluación del desempeño se desarrollará con base en las siguientes escalas:</p> <p>I. Insuficiente;</p> <p>II. Suficiente;</p> <p>III. Adecuada;</p> <p>IV. Notable; y</p> <p>V. Extraordinaria.</p> <p>La calificación aprobatoria mínima para la evaluación del desempeño corresponde a la escala de suficiente. El Consejo determinará los parámetros y criterios aplicables para asignar la calificación por escala.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 55 de la ley federal hace referencia a los objetivos de la evaluación del desempeño, los cuales, son los siguientes primero valorar el comportamiento de los servidores públicos, segundo determinar si se le otorga el estímulo al desempeño destacado, tercero aportar información para ayudar a la dependencia, cuarto servir para detectar las necesidades de capacitación a cubrir dentro de la dependencia, quinto identificar a los servidores con desempeño bajo para tomar las medidas correctivas. El artículo 51 de la ley local indica el objeto de la evaluación será promover y verificar el cumplimiento de las funciones y las metas de las instituciones. El artículo 54 de la ley local indica los diferentes tipos de calificación que se le otorga a los servidores, I. insuficiente, II. Suficiente, III. Adecuada, IV. Notable, V. extraordinaria. Es por esto último que el artículo 54 en mención de la ley local es superior en este comparativo ya que menciona las diferentes calificaciones de la evaluación.</p>	
<p>Artículo 56.- Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.</p> <p>Las percepciones extraordinarias en ningún</p>	<p>Artículo 63.- Las compensaciones serán determinadas por el Consejo en el Tabulador correspondiente. Los incentivos y reconocimientos serán determinados por la Contraloría y otorgados por el Consejo.</p> <p>Artículo 64.- Las compensaciones e</p>

<p>caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que perciben en forma ordinaria los servidores públicos.</p> <p>El Reglamento determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas.</p>	<p>incentivos otorgados a los miembros del Servicio no constituirán bonos o prestaciones extraordinarias, en términos de lo dispuesto en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 56 de la ley federal se refiere a los estímulos al desempeño destacado los cuales consisten a cierta cantidad que determinara el reglamento esa se le entrega al servidor público con motivo de su buen desempeño, haciendo mención especial en que estas percepciones no se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente así mismo no serán parte de los sueldos u honorarios. El artículo 63 de la ley local refiere que las compensaciones serán determinadas por un consejo en el tabulador correspondiente, y los incentivos y reconocimientos estarán a cargo por la contraloría y otorgados por el consejo. En el artículo 64 de la ley local de igual manera que en la ley federal no serán constituidos como bonos o prestaciones. En esté comparativo ambos artículos hacen referencia a percepciones que se les otorgan a los servidores públicos de manera extraordinaria lo cual nos permite concluir que en este comparativo ambos artículos son importantes.</p>	
<p>Artículo 57.- Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia.</p> <p>El Comité informará en la propuesta sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas.</p> <p>La dependencia hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria. Ello, de conformidad con las disposiciones del</p>	<p>Artículo 63.- Las compensaciones serán determinadas por el Consejo en el Tabulador Correspondiente.</p> <p>Los incentivos y reconocimientos serán determinados por la Contraloría y otorgados por el Consejo.</p>

<p>Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño.</p> <p>Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo.</p>	
<p>Comentario</p> <p>El artículo 57 de la ley federal señala que cada comité desarrollara un proyecto para otorgar conocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado por contribuir a mejoras a los procedimientos, al servicio o a la imagen institucional. El artículo 63 de la ley local hace referencia a las compensaciones y que serán determinadas por el consejo tabulador, señalando también que los incentivos y los reconocimientos serán determinados por la contraloría y otorgados por el consejo. En este comparativo ambos artículos hacen referencia al otorgamiento de reconocimientos sin embargo el artículo 57 de la ley federal explica de una manera más exacta y a qué tipo de servidores se les otorgara dicho reconocimiento, lo cual hace que sea de mayor importancia en este comparativo.</p>	
<p>Artículo 58.- Los Comités en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias. Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.</p>	<p>Artículo 52.- La Contraloría, en coordinación con las Dependencias y Órganos Desconcentrados, desarrollará un modelo de planeación estratégica sustentado en metas e indicadores institucionales de gestión para cada Cuerpo, el cual estará alineado al Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, al Programa Rector de Profesionalización y al Catálogo Ocupacional. De las metas e indicadores de gestión para cada Cuerpo se derivarán metas individuales y/o grupales de desempeño de sus miembros, así como los mecanismos e indicadores para medirlas.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 58 de la ley federal indica que los comités en conjunto con la secretaria realizaran las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del sistema haciendo referencia en que las evaluaciones serán requisito indispensable para la</p>	

permanencia del servidor en el sistema y en su puesto. En el artículo 52 de la ley local refiere que la contraloría en coordinación con las dependencias y órganos desconcentrados desarrollará un modelo de planeación de estrategia. Analizando este comparativo ambos artículos refieren que se deberá de crear un modelo de planeación de lo cual se concluyó que el artículo 52 de la ley local en este comparativo es de mayor importancia por que indica sobre metas individuales o grupales como desempeño de los miembros pertenecientes al sistema.

Capítulo Séptimo Del Subsistema de Separación

Artículo 59.- Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

Artículo 66.- Las sanciones aplicables a los miembros del Servicio por el incumplimiento de las obligaciones y disposiciones previstas en esta Ley, serán las siguientes:

- I. Apercibimiento;
- II. Amonestación;
- III. Suspensión de derechos como miembro del Servicio de un mes hasta tres meses; y
- IV. Separación del servicio.

Artículo 70.- La separación del Servicio será ordinaria y extraordinaria y condicionará la permanencia del servidor público de confianza de la Administración Pública del Distrito Federal, de acuerdo a las leyes y normas aplicables en materia laboral y de responsabilidades administrativas.

Comentario

El artículo 59 de la ley federal indica como la separación del servidor público a la terminación de su nombramiento. El artículo 66 de la ley local señala las diferentes sanciones aplicables a los miembros del servicio, la separación del servicio aparece en la fracción cuarta del artículo ya mencionado anteriormente, en la misma ley local del distrito federal en el artículo 70 encontramos que la separación del cargo se podrá llevar a cabo de manera ordinaria y extraordinaria. Para este comparativo el artículo 66 de la ley local hace referencia a diferentes tipos de sanciones que se podrán aplicar a servidores, esto hace que el numeral en mención en este comparativo sea el de mayor importancia.

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

Artículo 70.- La separación del Servicio será ordinaria y extraordinaria y condicionará la

<p>I. Renuncia formulada por el servidor público;</p> <p>II. Defunción;</p> <p>III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;</p> <p>IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;</p> <p>La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;</p> <p>V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;</p> <p>VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y</p> <p>VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento. El Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberán dar aviso de esta situación a la Secretaría.</p>	<p>permanencia del servidor público de confianza de la Administración Pública del Distrito Federal, de acuerdo a las leyes y normas aplicables en materia laboral y de responsabilidades Administrativas.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 60 de la ley federal se refiere para cuando el nombramiento de los servidores dejara de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, primero en caso de renuncia formulada por el servidor, segundo defunción, tercero sentencia ejecutoriada privando al servidor de la libertad, cuarto por incumplimiento, esta anterior deberá de ser</p>	

valorada por la secretaria respetando la garantía de audiencia del servidor, quinto hacerse acreedor a sanción, sexto en caso de que no apruebe la evaluación en dos ocasiones y por último el resultado de la evaluación de desempeño sea deficiente.
No encontrando artículo similar en la ley local del Distrito Federal para realizar comparativo.

Artículo 61.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

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

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

Artículo 44.- La licencia especial es la autorización otorgada por la Contraloría, para que un miembro se separe temporalmente del Servicio con el objeto de cursar un programa de estudios de educación superior o posgrado que mejore y potencie sus competencias, Capacidades y conocimientos como servidor público y miembro del Servicio. La licencia especial deberá tramitarse ante la Dirección o Dirección General de Administración de su Dependencia u Órgano Desconcentrado, quien elaborará un dictamen y lo presentará al Titular de la Contraloría para su resolución. La vigencia de esta licencia será determinada por la Contraloría, tomando en cuenta la Categoría y el Grado del solicitante, así como el programa Formativo a cursar. Durante el periodo de licencia especial no se otorgará compensaciones o incentivos al miembro del Servicio que la haya obtenido, aunque no se interrumpirá su antigüedad en el Cuerpo.

Artículo 69.-La suspensión de derechos puede afectar el ejercicio de las siguientes prerrogativas como miembros del Servicio:

- I. Readscripción;
- II. Licencia especial;
- III. Comisión;
- IV. Ascenso en Categoría o Grado;
- V. Compensaciones;
- VI. Incentivos; y
- VI. Reconocimientos.

Comentario

El artículo 61 de la ley federal indica que mediante la licencia el servidor público podrá

dejar las funciones que tiene a su cargo, durante un tiempo temporal no perdiendo los derechos que se le otorgan. Para que el servidor pueda obtener una licencia será necesario que tenga como mínimo dos años, el mismo artículo hace referencia a la licencia con goce de sueldo y no podrá ser mayor a un mes y solo en casos por capacitación y a la licencia sin goce de sueldo la cual no será mayor a seis meses. El artículo 44 de la ley local menciona que a la licencia especial, como la autorización para que un miembro se separe del servicio por un lapso para cursar estudios de educación superior o posgrado y mejore sus capacidades, dicho artículo menciona que la vigencia de la licencia la generara la contraloría. El artículo 69 de la ley local indica que la suspensión de derechos podrá afectar la solicitud de la licencia especial. Para el actual comparativo ambos artículos hacen referencia para cuando un servidor pide licencia, sin embargo el artículo 61 de la ley federal explica de manera más extensa sobre ella.

Artículo 62.- Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias. Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

Artículo 46.- Cuando no sea cubierta una vacante del Servicio por los procedimientos previstos en esta Ley, el Comité podrá asignar esta plaza hasta por seis meses a un miembro del mismo Cuerpo con Categoría inferior a la requerida o a un servidor público externo que apruebe la evaluación curricular y los exámenes de conocimientos, competencias y control de confianza, quien la ocupará en calidad de encargado del despacho. Este plazo se podrá prorrogar por única vez y de manera excepcional hasta por tres meses más. Una vez cubierta la plaza vacante, por cualquiera de los procedimientos previstos en esta Ley, la Dirección o Dirección General de la Dependencia u Órgano Desconcentrado correspondiente, deberá tramitar ante el Comité o ante la autoridad competente la Re adscripción del miembro del Servicio que fungió como encargado del despacho. Los servidores públicos externos que ocupen de manera temporal una plaza vacante del Servicio por ningún motivo formarán parte del mismo.

Comentario

El artículo 62 de la ley federal indica que cuando se le de licencia a un servidor público, tendrá que nombrarse a un servidor para ocupar el cargo de manera temporal. El artículo

46 de la ley local refiere que los servidores que de manera temporal ocupen algún cargo no serán parte del servicio. En este comparativo ambos artículos refieren sobre la ocupación del cargo la cual elegirá el comité para remplazarlo menciona el artículo 46 de la ley local, lo cual permite identificar al mismo como el de mayor importancia en este comparativo.

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

Comentario

El artículo 63 de la ley federal indica que el hecho de pertenecer al servicio no será motivo de inamovilidad, pero expresa que no podrán ser movidos por ciertos casos tales como razones políticas o algún procedimiento que no este expreso en la norma. No encontrando en la ley local del distrito federal algún artículo que con similitud al ya expresado de la ley federal

**CAPÍTULO OCTAVO DEL
SUBSISTEMA DE CONTROL Y
EVALUACIÓN**

Artículo 64.- La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

Artículo 27.- Con base a las políticas, lineamientos y criterios aprobados por el Consejo, la Contraloría desarrollará un Sistema de planeación y evaluación para el diagnóstico oportuno de las necesidades y requerimientos de cada Cuerpo; la cobertura de las vacantes en forma oportuna y eficaz; el establecimiento de objetivos anuales para el desarrollo gradual del Servicio y sus Sistemas; la supervisión permanente y la evaluación integral anual del Servicio y de las relaciones laborales al interior del mismo; así como el desarrollo de estudios y propuestas para la mejora continua del Servicio.

	<p>Artículo 28.- El Sistema de Planeación y Evaluación del Servicio comprende, al menos, los siguientes procedimientos y acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. El diagnóstico ocupacional de cada Cuerpo; II. La planeación para cubrir o aumentar los puestos y plazas de cada Cuerpo; III. La evaluación del cumplimiento de los principios y objetivos del Servicio; IV. La evaluación del desarrollo del personal de carrera al interior del Servicio; V. La evaluación anual del servicio; VI. La evaluación anual de las relaciones laborales al interior del mismo; y VII. El desarrollo de estudios e investigaciones para la mejora permanente del Servicio.
<p>Comentario</p> <p>El artículo 64 de la ley federal señala que la secretaria en conjunto con las dependencias realizara un sistema de evaluación para el sistema para que se desarrolle su función adecuadamente. El artículo 27 de la ley local indica que con base en los lineamientos se desarrollara un sistema para la evaluación de cada cuerpo. El artículo 28 de la ley local señala los procedimientos y acciones del sistema de planeación y evaluación del sistema. Es por esto que los artículos 27 y 28 de la ley local resultan de mayor importancia en este comparativo.</p>	
<p>Artículo 65.- La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.</p>	<p>Artículo 28.- El Sistema de Planeación y Evaluación del Servicio comprende, al menos, los siguientes procedimientos y acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. El diagnóstico ocupacional de cada Cuerpo; II. La planeación para cubrir o aumentar los puestos y plazas de cada Cuerpo; III. La evaluación del cumplimiento de los principios y objetivos del Servicio; IV. La evaluación del desarrollo del personal de carrera al interior del Servicio; V. La evaluación anual del servicio; VI. La evaluación anual de las relaciones laborales al interior del mismo; y VII. El desarrollo de estudios e

	investigaciones para la mejora permanente del Servicio.
<p>Comentario El artículo 65 de la ley federal indica que con base en las evaluaciones de los servidores se realizara la evaluación de resultados de los programas de capacitación. El artículo 28 de la ley local indica los procedimientos para el sistema de planeación y evaluación tales como son: I. El diagnóstico ocupacional, II. La planeación para cubrir o aumentar los puestos y plazas, III. La evaluación del cumplimiento de los principios y objetivos, IV. La evaluación del desarrollo del personal, V. La evaluación anual, VI. La evaluación anual de las relaciones laborales, VII. El desarrollo de estudios e investigaciones. En este comparativo el artículo 28 de la ley local permite concluir que es el de mayor importancia ya que describe el procedimiento del sistema de evaluación y planeación para el sistema.</p>	
<p>Artículo 66.- Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.</p>	<p>Artículo 27.- Con base a las políticas, lineamientos y criterios el aprobados por el Consejo, la Contraloría desarrollará un Sistema de planeación y evaluación para el diagnóstico oportuno de las necesidades y requerimientos de cada Cuerpo; la cobertura de las vacantes en forma oportuna y eficaz; el establecimiento de objetivos anuales para el desarrollo gradual del Servicio y sus Sistemas; la supervisión permanente y la evaluación integral anual del Servicio y de las relaciones laborales al interior del mismo; así como el desarrollo de estudios y Propuestas para la mejora continua del Servicio.</p>
<p>El artículo 66 de la ley federal indica que los comités tendrán a su cargo desarrollar información para evaluar los resultados de la operación del sistema así mismo tendrá que elaborar reportes del comportamiento de cada subsistema. El artículo 27 de la ley local indica que la contraloría desarrollara un sistema de planeación y evaluación. Después de hacer este comentario para el comparativo se llegó a conclusión que el artículo que trasciende es el artículo 27 de la ley local al referir que para llevar acabo los lineamientos del procedimiento cada cuerpo desarrollara su sistema de planeación y evaluación. Lo que permite mencionar que es más importante que el artículo de la ley federal.</p>	
<p>CAPÍTULO NOVENO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SISTEMA</p>	

SECCIÓN PRIMERA DE LA SECRETARÍA	
<p>Artículo 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:</p> <p>La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.</p> <p>I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y</p> <p>II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.</p>	<p>Artículo 19.- Los titulares de las Dependencias y Órganos Desconcentrados deberán apoyar al Consejo, a los Comités, a la Contraloría y a la Escuela en la operación de los Cuerpos y en la coordinación de los Sistemas del Servicio.</p>
<p>Comentario El artículo 67 de la ley federal indica los diferentes órganos con los que cuenta el sistema para su ordenamiento, son los siguientes; la secretaria, quien se encarga de dirigir el sistema, el consejo hace recomendaciones para el desarrollo del sistema, y por último los comités quienes se encargan de operar el sistema. Para este comparativo se puede concluir que el artículo 67 de la ley federal permite identificar los órganos con los que cuenta el mismo sistema para su funcionamiento, es por esto que el mismo artículo supera al otro.</p>	
<p>Artículo 68.- La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.</p>	
<p>Comentario El artículo 68 de la ley federal hace referencia a la secretaria quien será la encargada de</p>	

los principios rectores y que se cumplan correctamente. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal para hacer comparativo.

Artículo 69.- La Secretaría contará con las siguientes facultades:

I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;

II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;

III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;

IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;

V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Federal;

VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;

VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;

VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo

señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;

IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;

XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;

XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;

XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;

XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;

XV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;

XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;

<p>XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y</p> <p>XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.</p>	
<p>Comentario El artículo 69 de la ley federal señala las facultades con las que cuenta la secretaria dentro del sistema señalando en dieciocho fracciones las facultades, no encontrando artículo semejante para realizar comparativo dentro de la ley local del distrito federal.</p>	
<p>SECCIÓN SEGUNDA DEL CONSEJO CONSULTIVO</p>	
<p>Artículo 70.- El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.</p> <p>Son atribuciones del Consejo:</p> <p>I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública;</p> <p>II. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema;</p> <p>III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;</p>	<p>Artículo 12.- El Consejo será el órgano rector del Servicio y se integrará por:</p> <p>I. El Jefe de Gobierno, quien lo presidirá;</p> <p>II. El titular de la Contraloría;</p> <p>III. El titular de la Oficialía Mayor;</p> <p>IV. El titular de la Secretaría de Finanzas;</p> <p>V. El Director General de la Escuela;</p> <p>VI. Dos expertos en la materia de esta Ley, designados por el Jefe de Gobierno;</p> <p>VII. Un servidor público de la Administración Pública del Distrito Federal, con amplia experiencia y logros destacados en el sector público, quien será designado por el Jefe de Gobierno; y</p> <p>VIII. Un Secretario Técnico, designado por el Jefe de Gobierno.</p> <p>Los integrantes del Consejo, a excepción del Secretario Técnico, tendrán derecho de voz y</p> <p>Voto. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.</p> <p>El Secretario Técnico tendrá derecho de voz pero sin voto.</p> <p>Artículo 13.- Para efectos de esta Ley, al Consejo le corresponden las siguientes</p>

<p>IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;</p> <p>V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización;</p> <p>VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y</p> <p>VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.</p>	<p>atribuciones:</p> <p>I. Aprobar las normas, políticas, lineamientos y criterios generales que regulen los Sistemas y demás procedimientos del Servicio, así como su catálogo ocupacional;</p> <p>II. Aprobar la creación de Cuerpos y sus Comités;</p> <p>III. Determinar y, en su caso, aprobar la ampliación de puestos y plazas de la Administración Pública Central que serán asignados a cada Cuerpo;</p> <p>IV. Establecer los requisitos de ingreso, ascenso y movilidad en cada Cuerpo;</p> <p>V. Supervisar el funcionamiento de los Cuerpos y Comités, a través de la Secretaría Técnica;</p> <p>VI. Supervisar la coordinación e instrumentación de los Sistemas del Servicio y emitir las recomendaciones correspondientes;</p> <p>VII. Revisar los procedimientos de otorgamiento de ingreso, movilidad y ascenso a los miembros y, en su caso, revocar o modificar la resolución del Comité emitida sobre los mismos;</p> <p>VIII. Determinar los puestos de Director General de la Administración Pública Central que por razones extraordinarias no formarán parte del Servicio Público de Carrera;</p> <p>IX. Aprobar el Programa Rector de Profesionalización del Servicio;</p> <p>X. Aprobar sus reglas internas y de funcionamiento; y</p> <p>XI. Las que le confieran las demás disposiciones aplicables.</p>
<p>Comentario</p>	

El artículo 70 de la ley federal se refiere al consejo, a sus integrantes y a las diferentes atribuciones con las que cuenta el consejo para servir de apoyo al sistema. Mientras tanto en la ley local a los servidores que conforman la estructura del consejo los encontraremos en el artículo 12, y en el artículo 13 se encontraran las atribuciones del consejo, después de este breve análisis, para este comparativo el artículo 70 de la ley federal permite tener más clara la función del consejo, esto nos lleva a indicar que en este comparativo el artículo de la ley federal en comparación es más completo.

Artículo 71.- El Consejo estará presidido por el titular de la Secretaría y contará con un Secretario Técnico.

Artículo 12.- El Consejo será el órgano rector del Servicio y se integrará por:

- I. El Jefe de Gobierno, quien lo presidirá;
- II. El titular de la Contraloría;
- III. El titular de la Oficialía Mayor;
- IV. El titular de la Secretaría de Finanzas;
- V. El Director General de la Escuela;
- VI. Dos expertos en la materia de esta Ley, designados por el Jefe de Gobierno;
- VII. Un servidor público de la Administración Pública del Distrito Federal, con amplia experiencia y logros destacados en el sector público, quien será designado por el Jefe de Gobierno; y
- VIII. Un Secretario Técnico, designado por el Jefe de Gobierno.

Los integrantes del Consejo, a excepción del Secretario Técnico, tendrán derecho de voz y Voto. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad. El Secretario Técnico tendrá derecho de voz pero sin voto.

Comentario

El artículo 71 de la ley federal indica que el consejo estará dirigido por el titular de la secretaria, contando con un secretario técnico. Mientras tanto el artículo 12 de la ley local refiere que el consejo será el órgano encargado del servicio. Para este comparativo el artículo que resulta más completo es el artículo 12 de la ley local el cual describe de una manera más detallada la estructura del consejo.

SECCIÓN TERCERA
DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DE

PROFESIONALIZACIÓN Y SELECCIÓN	
<p>Artículo 72.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.</p>	
<p>Comentario El artículo 72 de la ley federal indica que se instalara un comité en cada dependencia el cual será el encargado de la operación y evaluación del sistema dentro de la misma, siendo el responsable para mejorar los recursos humanos de las dependencias para que desarrollen un mejor servicio.No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal, para realizar un comparativo.</p>	
<p>Artículo 73.- Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.</p>	<p>Artículo 16.- Para efectos de esta Ley, a los Comités les corresponden las siguientes atribuciones: I. Coordinar y, en su caso, apoyar la operación de los Sistemas del Servicio en su respectivo Cuerpo; II. Aprobar el ingreso de un aspirante al Cuerpo; III. Proponer al Consejo los requisitos de ingreso, ascenso y movilidad del Cuerpo; IV. Aprobar el ingreso a una Categoría y los ascensos en Grado al interior de la misma; V. Aprobar las permutas, re adscripciones, rotaciones y, en su caso, puestas a disponibilidad de los miembros del Cuerpo; VI. Definir las políticas, parámetros e</p>

	<p>indicadores de evaluación del desempeño para los miembros de su Cuerpo;</p> <p>VII. Informar periódicamente a la Contraloría sobre el cumplimiento del límite de puestos y plazas de libre designación establecido en esta Ley;</p> <p>VIII. Determinar los parámetros y la ponderación de conocimientos; capacidades; competencias; experiencia; méritos; potencial y elementos psicométricos que serán evaluados en los concursos de ingreso y ascenso;</p> <p>IX. Proponer a la Contraloría los mecanismos aplicables al otorgamiento de incentivos y reconocimientos a los miembros del Servicio;</p> <p>X. Definir, según las necesidades de la Dependencia, el número de vacantes del cuerpo del Servicio que deberán ponerse a concurso. La resolución se entregará a la Contraloría para los efectos correspondientes; y</p> <p>XI. Las que le confieran las demás disposiciones aplicables.</p>
<p>Comentario</p> <p>El Artículo 73 de la ley federal indica que queda a cargo de los comités planear, organizar e impartir cursos de inducción a los puestos. El artículo 16 de la ley local hace referencia a las atribuciones de los comités en este ámbito local como, coordinar, aprobar ingresos, indicar parámetros de la evaluación de desempeño, proponer los requisitos de ascenso, informar sobre el límite de plazas de libre designación, así como el número de vacantes en cada cuerpo que se pondrán a concurso. Para concluir el actual comparativo el artículo 73 de la ley federal supera al artículo comparado de la ley local al ser más breve y explícito por lo anterior ya mencionado.</p>	
<p>Artículo 74.- Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá.</p>	<p>Artículo 14.- Los Comités serán órganos técnicos de coordinación y dictamen y se conformarán en función de cada Cuerpo. En los Cuerpos Transversales, los Comités se integrarán por:</p> <p>I. Los titulares de las Dependencias con puestos y plazas en el Cuerpo;</p>

<p>El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.</p>	<p>II. Un representante de la Contraloría; III. Un representante de la Oficialía Mayor; IV. Un representante de la Escuela; V. Un experto en la función transversal, designado por el Consejo; y VI. Un Secretario Técnico, designado por el Presidente del Comité. Los integrantes de los Comités Transversales tendrán derecho de voto y voz, con excepción del Secretario Técnico, quien únicamente tendrá derecho de voz. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá voto de calidad. El Secretario Técnico será el responsable de vigilar el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Comité. Cuando el 50% o más de las plazas de un Cuerpo Transversal estén adscritas a una Dependencia, la Presidencia del Comité será de carácter permanente y le corresponderá altitudinal de dicha Dependencia. En los demás supuestos la Presidencia será rotativa, de conformidad con las reglas internas que determine el propio Comité. Los titulares de las Dependencias que integren un Comité podrán designar a un representante permanente para que intervenga en sus sesiones.</p>
<p>Comentario El artículo 74 de la ley federal indica que los comités estarán integrados por un servidor de carrera representante del área de recursos humanos de la institución, un representante de la secretaria y el oficial mayor. El comité tendrá la atribución de la selección en los procedimientos de ingreso, en sustitución del oficial mayor participara el superior jerárquico inmediato del área. El artículo 14 de la ley local señala como se integraran los comités, en función al cuerpo, sean los encargados de coordinar y de emitir un dictamen. En este comparativo cabe resaltar la función del comité dentro de él artículo 74 de la ley federal el cual será comité seleccionador dentro del procedimiento de ingreso, esto nos permite concluir que en este comparativo el artículo 74 de la ley federal es más completo.</p>	
<p>Artículo 75.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:</p>	<p>Artículo 16.- Para efectos de esta Ley, a los Comités les corresponden las siguientes atribuciones:</p>

<p>I. Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;</p> <p>II. Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;</p> <p>III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;</p> <p>IV. Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;</p> <p>V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;</p> <p>VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;</p> <p>VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;</p> <p>VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento</p>	<p>I. Coordinar y, en su caso, apoyar la operación de los Sistemas del Servicio en su respectivo Cuerpo;</p> <p>II. Aprobar el ingreso de un aspirante al Cuerpo;</p> <p>III. Proponer al Consejo los requisitos de ingreso, ascenso y movilidad del Cuerpo;</p> <p>IV. Aprobar el ingreso a una Categoría y los ascensos en Grado al interior de la misma;</p> <p>V. Aprobar las permutas, readscripciones, rotaciones y, en su caso, puestas a disponibilidad de los miembros del Cuerpo;</p> <p>VI. Definir las políticas, parámetros e indicadores de evaluación del desempeño para los miembros de su Cuerpo;</p> <p>VII. Informar periódicamente a la Contraloría sobre el cumplimiento del límite de puestos y plazas de libre designación establecido en esta Ley;</p> <p>VIII. Determinar los parámetros y la ponderación de conocimientos; capacidades; competencias; experiencia; méritos; potencial y elementos psicométricos que serán evaluados en los concursos de ingreso y ascenso;</p> <p>IX. Proponer a la Contraloría los mecanismos aplicables al otorgamiento de incentivos y reconocimientos a los miembros del Servicio;</p> <p>X. Definir, según las necesidades de la Dependencia, el número de vacantes del cuerpo del Servicio que deberán ponerse a concurso. La resolución se entregará a la Contraloría para los efectos</p>
--	---

<p>de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;</p> <p>IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y</p> <p>X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.</p>	<p>correspondientes; y</p> <p>XI. Las que le confieran las demás disposiciones aplicables.</p>
<p>Comentario</p> <p>El artículo 75 de la ley federal indica las atribuciones de los comités señaladas en diez fracciones. Mientras en el artículo 16 de la ley local de igual manera señala las atribuciones del comité en once fracciones. En el presente comparativo se puede concluir que ambos artículos resultan de gran importancia para cada una de las leyes esto porque informan acerca de coordinar el ingreso, proponer beneficios para los integrantes, elaborar Programas de capacitación, realizar estudios y estrategias entre otros más.</p>	
<p>TÍTULO CUARTO Capítulo Primero Del Recurso de Revocación</p>	
<p>Artículo 76.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.</p>	<p>Artículo 73.- La separación extraordinaria de un miembro del Servicio será notificada por la Contraloría a la Oficialía Mayor y al titular de la Dependencia u Órgano Desconcentrado de su adscripción, dentro de los dos días hábiles siguientes a la resolución correspondiente. Una vez realizada la notificación, la Oficialía Mayor o el servidor público responsable de haber emitido el nombramiento, tendrá cinco días hábiles para revocar dicho nombramiento.</p>
<p>El artículo 76 de la ley federal indica que se podrá interponer el recurso de revocación en contra de las resoluciones de un procedimiento de selección en un plazo no mayor a los diez días contados después de que surta efecto la notificación. El artículo 73 de la ley local hace referencia para cuando se quiere revocar un nombramiento, y se tendrá un plazo de cinco días. En este comparativo ambos artículos hacen mención a recurso de</p>	

revocación el cual es un recurso de inconformidad sobre alguna resolución de algún órgano de la administración en este caso de la ley local o la ley federal por esto son de gran importancia ambos artículos en este comparativo.

Artículo 77.- El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promotor interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;

II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad;

III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;

IV. La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;

V. La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

<p>Comentario El artículo 77 de la ley federal indica el procedimiento del recurso de revocación, la manera en que se interpondrá el recurso, las pruebas y la resolución. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal para que se pueda comparar.</p>	
<p>Artículo 78.- El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.</p> <p>Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.</p> <p>Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título</p>	
<p>Comentario El artículo 78 de la ley federal señala que las diferencias laborales no serán para interponer el recurso de revocación. No encontrando articulo similar en la ley local del distrito federal para comparar.</p>	
<p>CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS COMPETENCIAS</p>	
<p>Artículo 79.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.</p> <p>En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.</p>	
<p>Comentario El artículo 79 de la ley local le da la facultad al tribunal federal de conciliación y arbitraje de conocer de los conflictos individuales entre los servidores y las dependencias. No encontrando articulo similar en la ley local del distrito federal.</p>	
<p>Artículo 80.- En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competará conocerlas y resolverlas al Tribunal</p>	

Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.	
--	--

Comentario

El artículo 80 de la ley federal refiere que para el caso de alguna polémica administrativa corresponderá al tribunal federal de justicia fiscal y administrativa conocer de la polémica. No encontrando artículo similar en la ley local del distrito federal para realizar comparativo.

Conclusión

El presente estudio se llevó a cabo para identificar mediante un comparativo, qué ley resulta ser de mayor importancia con base a la información que presenta esto servirá para mejorar la administración pública (federal o local), el cual estará regulado mediante el sistema profesional de carrera para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las diversas dependencias de la Administración Pública, que a fin de fortalecer y consolidar el Servicio Profesional de Carrera en las dependencias y sus órganos administrativos desconcentrados en los que opera el Sistema, así como propiciar mejoras en los procedimientos de los subsistemas de planeación de recursos humanos, de ingreso, de desarrollo profesional, de capacitación y certificación de capacidades, de evaluación de desempeño, de separación y de control y evaluación.

Haciendo mención al ingreso, el cual se llevará a cabo mediante una convocatoria pública abierta, esto quiere decir que aquellos aspirantes que cuenten con los requisitos, aptitudes y habilidades que se establecen en la convocatoria y que pertenezcan a la administración pública podrán realizar su registro para poder concursar por algún cargo de los que se establezcan en la convocatoria. Estas convocatorias también podrán ser para personas que no pertenezcan a la administración y deseen ocupar los cargos, siempre y cuando cumplan los requisitos al igual que los servidores pertenecientes al sistema. Estos cargos o plazas tendrán que ser actualizados por cada dependencia. Para esto es necesario referirnos al sistema de ingreso el cual nos va a permitir llevar un registro en recursos humanos, este quedará en los datos del sistema a partir de que el aspirante concurre por el cargo previamente con los exámenes hasta la evaluación de los mismos la cual indica si fue seleccionado para ocupar el cargo por el cual concurso, aquellos que pertenezcan al sistema profesional de carrera deberán de regirse por las normas o reglamentos que de esta ley deriven o en su caso de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.

Uno de los principales puntos de ambas leyes se refiere a la designación, en casos especiales, de un servidor público para ocupar algún cargo por motivo de alguna emergencia por desastre natural. Éste le será conferido por el superior o en caso de que desaparezca se le reasignará dentro de alguna otra dependencia con las cuales se tenga convenio.

Una de las principales características del sistema es desarrollar y capacitar a todo aquel servidor público perteneciente al sistema o en su caso a todo aquél que se registre para pertenecer al sistema, esto con el fin de dotar de mayores capacidades a los servidores públicos para que realicen un mejor desempeño laboral y personal. La ciudadanía reclama hoy una administración pública institucional, moderna y eficiente. Es este un imperativo necesario para lograr el equilibrio social y regional del país, para contribuir al incremento de la productividad de la economía y para avanzar en las tareas del desarrollo nacional.

Estas Leyes tienen como propósitos fundamentales lograr una administración pública eficiente⁶ y eficaz⁷, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal. Ambas Leyes representan para el servicio profesional de carrera en la administración pública federal un gran avance determinante en la construcción de instituciones modernas y eficientes para el desarrollo de una mejor administración a nivel nacional.

⁶Eficiencia Del lat. *efficientia*.

1. f. Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Real Academia Española © Todos los derechos reservados

⁷Eficacia Del lat. *efficacia*.

f. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Real Academia Española © Todos los derechos reservados

Estas son algunas razones por las cuales en la mayoría de los comparativos que se realizaron en este estudio la ley de servicio profesional de carrera de la administración pública federal resulta de mayor interés ya que de la misma se tomaron datos para plasmarlos en la ley local del distrito federal.

Es necesario mejorar cada vez más el nivel de coordinación y asistencia de la Unidad del Servicio Profesional y Recursos Humanos para con las demás dependencias de la Administración Pública Federal y someter el servicio profesional de carrera a controles estrictos y a una mejora continua y a la luz pública para hacer valer los beneficios que se desea dar a la sociedad.

Algunas ventajas o beneficios que se pueden observar de la Ley de servicio Profesional de carrera de la Administración Pública Federal son las que hacen referencia para los trabajadores:

Ya que Garantizan el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos en base al mérito y la igualdad de oportunidades, esto permite dotarlos de poder de decisión en el diseño y desarrollo de su carrera profesional que los lleve a tener una remuneración en correspondencia a la responsabilidad del puesto y a su desempeño para la mejora de la vocación y dedicación de los servidores públicos en sus funciones esto con Neutralidad política de los servidores públicos y que les permita tener Estabilidad laboral y promoción conforme a méritos o mediante Capacitación y actualización permanente, para el fortalecimiento de su profesionalización.

Le permite la Participación en la selección de un servidor público en la jerarquía inmediata inferior.

Señala en la parte ultima de su contenido Medios de defensa en caso de despido injustificado los cuales podrá hacer valer en su momento el servidor que haya sido cesado de su cargo.

Para la sociedad se Coadyuva al mejoramiento en la prestación de servicios públicos mediante la gestión de los servicios públicos por personal profesional y capacitado procurando la neutralidad política de los funcionarios esto para una mayor competitividad y bajo costo del gobierno en pro del desarrollo y democracia del país debiendo garantizar la continuidad de los programas institucionales los cuales Contribuyen a la productividad del país.

Por otro lado, la Administración Pública deberá recobrar la confianza y credibilidad en el servicio público, midiendo su gestión e informando a la sociedad, teniendo parámetros para la mejora continua de la misma, continuidad de programas y proyectos cuando se lleve a cabo la Transición sexenal para que permita un clima de estabilidad, productividad y certidumbre.

Tales como los Programas de capacitación vinculados a la planeación de la institución, Desempeño vinculado al desarrollo institucional e Integración de metas personales, institucionales y del sistema.

El Sistema del Sistema Profesional de Carrera contempla entre sus medidas más sobresalientes, la creación del Registro Único del Servicio Público Profesional (**RUSP**) que, es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

Entre sus funciones más importantes, el registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del sistema. El registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al sistema.

Blindar el funcionamiento del servicio profesional de carrera a través del reconocimiento de la importancia de la profesionalización de los servidores públicos, pero sobre todo de los resultados generados en beneficio de la sociedad. Todo ello, a través informes periódicos tanto a los propios poderes públicos como a la sociedad. Que los beneficios del servicio profesional de carrera pueden ir extendiéndose a otros rubros de personal no comprendidos en la ley como el personal de libre designación y el personal de base.

Así como ampliar la cobertura gradualmente a otras esferas de la Administración Pública, llámese principalmente la administración paraestatal a través de Convenios de Adhesión y que el servicio profesional de carrera puede ser un referente de asistencia técnica para los estados de la República, municipios y demás Poderes de la Unión, esto permitiría que los servidores públicos del ámbito local se capaciten para desarrollar una función sobresaliente y que de la misma manera la administración pública local mejore con la constante capacitación.

Hay comparativos en los cuales la ley federal hace mención de una manera más extensa y precisa en un solo numeral, esto nos permite tener más claro el objetivo por el cual fue creada dicha ley, sin embargo la ley local no abarca cada uno de los numerales que contiene la ley federal donde en comparativos realizados la información que contiene la ley planteada como base del estudio se puede encontrar en diversos numerales de la ley local o en algunos casos no encontrando algún numeral que contenga información para poder realizar un comparativo es por ello que a lo largo de este comparativo la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal resulta ser complemento para la ley local en este caso del Distrito Federal, esto no quiere decir que la ley federal sea correcta al presentar mayor información sin embargo y hasta cierto punto está en un estado de vulnerabilidad al poder ser derogada.

Por lo tanto, se tiene que insistir en la idea del cambio institucional, en cuanto a que se haga manifiesto este cambio en las organizaciones, las personas, los procedimientos, las



estructuras organizacionales, las rutinas, los valores y la cultura, y a que todos estos elementos se encuentren en una perfecta armonía.

Haciendo conclusión hacia la Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Local permanece en gran desventaja con su semejante del ámbito federal al no emitir criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente; así como al no elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema y no administrar los bienes y recursos del Sistema son varias las desventajas que se pudieron observar en el comparativo expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Local.

Como ventaja de la ley local es necesario mencionar que da seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas haciendo mención a las sanciones que se le podrán imponer a los servidores públicos locales, así como hace mención al sistema de movilidad el cual menciona de una manera clara en su comparación con la ley federal la cual hace referencia solo a dos tipos de movimiento de manera vertical y horizontal, otra de las ventajas de la ley local es que hace mención a un Programa Rector de Profesionalización el cual refiere un proceso para el pleno desarrollo especialización y certificación de aquellos servidores públicos pertenecientes al sistema. En ese proceso, se requiere que el gobierno cuente con una administración orientada a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que responda a las demandas de la ciudadanía con flexibilidad y con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país; que promueva el uso eficiente de los recursos para atender las necesidades sociales y que rinda cuentas de su actuación a los ciudadanos.



De este comparativo se puede decir que como resultado se obtuvo que ambas leyes tienen semejanzas ya que en determinados comparativos se puede observar relaciones, en algunos casos directas o indirectas lo que permite relacionarlas no olvidemos que, para poder expedir la ley local de la Ciudad de México, se tomó como base la ley federal del servicio profesional de carrera.

Se puede hacer mención para realizar reformas en ambas leyes donde se rindan cuentas a la sociedad de manera transparente, esto permitiría que la sociedad este de cierta manera más involucrados con el funcionamiento de los servidores públicos de cada dependencia.



Bibliografía.

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

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

TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 09-01-2006.

***LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL** Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 08 de octubre de 2008. (Al margen superior un escudo que dice: Ciudad de México.- Capital en Movimiento)