

## Tesis

**Registro digital:** 2006378

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito      **Décima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** III.3o.T.21 L (10a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III,  
página 2228

**Tipo:** Aislada

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. LAS MEDIDAS DE ESTABILIDAD PREVISTAS EN LA LEY RELATIVA A FAVOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PERTENECIENTES A AQUÉL, NO MODIFICAN LA NATURALEZA LABORAL DE SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA Y SU CALIDAD DE TRABAJADORES, SINO QUE PROCURAN SU PROFESIONALIZACIÓN Y CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Conforme a los artículos 1, 2 y 13 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su exposición de motivos, dicho sistema fue implementado para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública federal centralizada, con base en el mérito, para impulsar su desarrollo en beneficio de la sociedad, garantizando servicios eficientes, oportunos, flexibles y de calidad, para rendir cuentas y tener un cuerpo de funcionarios del Estado, encargados de llevar a cabo las políticas públicas del Ejecutivo, independientemente de la afiliación partidista, cambios políticos o de administración. No obstante, ello no modifica su calidad de ser trabajadores burocráticos ni la naturaleza de su relación con el Estado-patrón. En todo caso, dicho sistema trata de buscar que, en ciertos rangos del servicio público, existan trabajadores de confianza más profesionales, capacitados, eficientes y eficaces, acorde con los principios previstos en los artículos 109 y 113 constitucionales y los dispuestos en dicha ley, como son: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género. Así, el aludido sistema se integra por los subsistemas de: i) planeación de recursos humanos; ii) ingreso; iii) desarrollo profesional; iv) capacitación y certificación de capacidades; v) evaluación del desempeño; vi) separación; y, vii) control y evaluación. Además, acorde a los artículos 3, fracción IX, 4 y 5 de la referida ley, y 5, 6 y 41 de su reglamento, el servidor público de carrera es la persona física que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia, sean eventual o titular de un plaza, respecto de los siguientes rangos: a) Director general; b) Director de área; c) Subdirector de área; d) Jefe de departamento; y, e) Enlace, así como los niveles de adjunto a los anteriores, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé. Por ende, el imperativo es que este servidor ingrese al sistema a través de un concurso de selección, cumplir los requisitos necesarios para incorporarse y atender a las reglas para su nombramiento, evaluación de desempeño y sólo poder ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por dicha ley (artículos 59 y 60), reconociéndole el derecho a la estabilidad y permanencia en el servicio, incluso a recibir una indemnización cuando sea despedido injustificadamente (artículo 10, fracciones I y X), aunque se precisa que la finalidad no es garantizar su inamovilidad sino establecer mecanismos para que la remoción no sea motivada por cuestiones políticas o por causas no previstas en dicha ley o en otras leyes aplicables (artículo 63), incluso, la exigencia de otorgar audiencia al empleado para determinar su separación (artículo 60, fracción IV, segundo párrafo, así



como 73 a 84 de su reglamento), aunado a que el aludido artículo 59 entiende por separación, la terminación de nombramiento o las situaciones por las cuales deje de surtir efectos, y el citado artículo 3, fracciones VII y IX, retoma las nociones de dependencia patronal (secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal) y, el aludido concepto de servidor público de carrera. Sin embargo, ello no transforma la naturaleza laboral de la relación de coordinación con la dependencia, sino simplemente existe una normatividad federal que reconoce medidas de protección complementarias, como limitar las causas de conclusión de su nombramiento o separación y otorgar audiencia previa, que normalmente no se aplican a los trabajadores de confianza al servicio del Estado. Así que, detrás de tales medidas, subyace el nexo entre el servidor público de carrera y la dependencia en la que presta sus servicios (relación de trabajo burocrática), consolidado con un marco jurídico que procura su profesionalización y carrera en la función pública.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 117/2013. 5 de diciembre de 2013. Mayoría de votos. Disidente y Ponente: Jesús de Ávila Huerta. Secretarios: Salvador Ortiz Conde y Karlos Alberto Soto García.

Esta tesis se publicó el viernes 02 de mayo de 2014 a las 12:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

