

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE  
MONTERREY

CAMPUS MONTERREY

ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
Y POLÍTICA PÚBLICA  
EGAP



**REFLEXIONES SOBRE LA TRANSPARENCIA PARA  
SERVIDORES PÚBLICOS**

TESIS  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y POLÍTICAS  
PÚBLICAS

POR  
ANA ISABEL CASTAÑO MAHECHA

DICIEMBRE 2004

## *Dedicatoria*

*A mis padres*, modelo de fortaleza, nobleza, amor y servicio a los demás. Por demostrarme con su ejemplo que se debe luchar para hacer los sueños realidad.

*A mis hermanos*, por continuar con la labor iniciada por mis padres.

*A Sietze*, por emprender el proyecto de una vida juntos.

## *Especial Agradecimiento*

*Dr. René Zenteno*, por ser mi guía y apoyo en este reto.

*Dr. Héctor Rodríguez*, por enriquecer mi trabajo con su conocimiento.

*Dr. Vidal Garza*, por hacerme partícipe en su sueño de hacer a la Administración Pública una realidad en el Tecnológico.

*Dra. Lucrecia Lozano*, por enseñarme a conservar la fe y ser paciente. Por confiar en mí y apoyarme a consolidar mi formación educativa y laboral.

*Lic. Andrea Cárdenas*, por su paciencia y buenos consejos.

*Lic. Gabriela de la Paz*, por darme apoyo moral.

## Índice

Presentación .....	5
Introducción .....	9
I Parte	
LA TRANSPARENCIA EN LA VIDA COTIDIANA	
1. El concepto de transparencia .....	13
2. Beneficios de la inclusión de la temática .....	16
II Parte	
ORÍGENES DE LA TRANSPARENCIA Y SU DESARROLLO EN MÉXICO	
1. Antecedentes de la transparencia .....	21
2. La transparencia en México .....	25
III Parte	
LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA NUEVA CULTURA ADMINISTRATIVA	
1. Construcción de una nueva cultura administrativa .....	34
2. Profesionalización del servicio público .....	37
3. Importancia de la transparencia en el servicio público .....	44
4. Retos en el ejercicio de la función pública .....	46
5. La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	
Gubernamental como mecanismo para transparentar la función pública .....	52

IV Parte  
CONSTRUYENDO INSTITUCIONES TRANSPARENTES

1. Transparencia y combate a la corrupción .....	58
2. Consolidación de la transparencia .....	61
3. Transparencia y tecnología .....	62
4. Información para restablecer la confianza .....	64

V Parte  
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones .....	67
2. Recomendaciones .....	70

Anexos

1. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) .....	75
2. Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) .....	92
3. Código Penal Federal: Delitos cometidos por servidores públicos contra la administración pública .....	110
4. Agradecimientos .....	119

Bibliografía .....	121
--------------------	-----

*Cuando se habla de transparencia, no significa solamente exponer cifras, datos referencias y cuadros, sino que la misma apunta principalmente a la información precisa y clara para la toma de decisiones y posterior rendición de cuentas.*

*Arturo del Castillo*

## Presentación

Llegó con andar pausado<sup>1</sup>. En el mismo momento en el que se quitaba el sombrero, leía con extremada y cuidadosa lentitud: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. A pesar de estar siempre confundido con las distintas versiones que recibía, en aquellas interminables y cansadas ocasiones en que acudía a alguna oficina del gobierno, se mostraba paciente y tranquilo.

Tenía más de ocho años viniendo de forma intermitente desde su casi incomunicado pueblo de Michoacán, para obtener, por parte del IMSS, unas “simples copias de los comprobantes de modificación salarial”, que demostrarían que, según su apreciación personal, el pago de su pensión era injusta. “Desde 1992 ando yendo de un lado a otro; pues después de más de treinta años de trabajar en una empresa, logré obtener un ascenso e incrementar mi sueldo.

Creí que con ese monto me pensionarían y ahora creo que fue con el sueldo anterior. He dado vueltas por tantas dependencias, he recibido tantas promesas de apoyo, he obtenido oficios firmados por no sé cuantos funcionarios y... nada”. Aparentemente, su petición era muy sencilla; si lograba obtener una copia de esas notificaciones de incremento salarial podría interponer un juicio que revisaría su situación. No quería desconfiar y creer que no se las entregaban por falta de honestidad. Para Bartolo Zavala Meza “la última oportunidad que tenía era ir al IFAI. Ahí seguro me van ayudar”. Aquel 18 de

---

<sup>1</sup> IFAI. Testimonios de Transparencia. Don Bartolo. Disponible en [www: http://www.ifai.org.mx/testimonios/don\\_bartolo.htm](http://www.ifai.org.mx/testimonios/don_bartolo.htm) Octubre 10 de 2004.

junio de 2003, dijo que había llegado a las oficinas del Centro de Atención a la Sociedad (CAS) por puras referencias, “no conozco la ciudad bien, pero eso no importa”. No sabía con precisión que era “el nuevo derecho de acceso a la información”, sólo quería que le dieran apoyo y asesoría para confirmar que habían cometido una injusticia en contra de su patrimonio. “Espero, como me han dicho, que al usar la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, sin excusa se me entregarán los documentos. Tendré toda la paciencia, no importa las veces que tenga que ir y venir; no importa que me haga más viejo; no me voy a rendir hasta que los obtenga”.

Don Bartolo Zavala Meza, de Michoacán, es una de las muestras de cómo algunos ciudadanos deben vivir algunos tropiezos en la búsqueda de cierta información, y cómo gracias a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información, se creó el Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI)<sup>2</sup>, “uno de los más importantes aportes de esta nueva normatividad”,<sup>3</sup> que permite que la ley llegue a todos y se convierta en beneficios concretos. Como don Bartolo, son muchos los mexicanos que se han beneficiado de esta nueva legislación y son muchos más los que como servidores públicos se pueden ayudar, logrando más beneficios para la sociedad.

---

<sup>2</sup> El IFAI es “un organismo independiente que cuenta con la autonomía y autoridad necesarias para vigilar el cumplimiento de la Ley, revisar los casos en que autoridades nieguen el acceso a la información y determinar si la información que solicitan las personas es pública, reservada o confidencial”. Fuente: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental IFAI. Transparencia, Acceso a la información y datos personales. Marco Normativo. IFAI. México. 2003. Pp. 8.

<sup>3</sup> Muñoz de Alba Medrano, Marcia. “El acceso a la información personal en el nuevo marco jurídico mexicano” en Villanueva, Ernesto y Luna Pla, Issa. Derecho de acceso a la información pública. Valoraciones Iniciales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004. Pp. 203.

El presente documento tiene como objetivo desarrollar una serie de reflexiones que permita a los funcionarios públicos entender la importancia de la transparencia<sup>4</sup> en el servicio público, es decir, en el desempeño de su labor diaria. Los materiales que desarrollan el tema de la transparencia disponibles en la Secretaría de la Función Pública (SFP) están enfocados principalmente a la promoción de este valor entre las instituciones educativas, empresas y en el ámbito de la administración municipal. Sin embargo, hoy en día no existe un documento que permita acercar a los servidores públicos al concepto de transparencia, así como apreciar sus beneficios para la propia carrera de los servidores públicos y para la ciudadanía.

Se ha escuchado hablar mucho de la transparencia en los últimos años. Un ejemplo es el gran despliegue de información por parte del gobierno, en prensa, radio, televisión e Internet, para que todos los ciudadanos conozcan y utilicen la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental con el propósito de conocer mejor las actividades desempeñadas por las instituciones públicas y sus funcionarios.

Al transparentar el trabajo realizado por la administración pública, la sociedad tiene la posibilidad de conocer la forma en que sus impuestos, se convierten en bienes y servicios para mejorar la situación de su comunidad. Asimismo, se presentan más elementos para confiar en el gobierno y en los líderes políticos. Se reducen las condiciones que propician

---

<sup>4</sup> Se entiende por transparencia un estilo de vida, tanto para el gobernado como para el gobernante; un conjunto de actitudes y hábitos basados en la honradez, el respeto, la honestidad y la justicia, que permiten una mayor interacción entre los distintos miembros de la sociedad y facilita la toma de decisiones para satisfacer las necesidades de los diversos sectores... La transparencia va mucho más allá de conocer los temas públicos, significa elegir ser honesto con uno mismo y su entorno Fuente: Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León. Disponible en <http://www.caipnl-transparencia.org.mx/sitiolineas/bienvenida/index.htm> Febrero 22 de 2004.



conductas ilícitas y se genera mayor conocimiento y confianza en el desempeño de los funcionarios públicos.

Una de las principales características que debe tener un gobierno transparente es que proporcione a los ciudadanos los mecanismos para que de forma sencilla presenten quejas, denuncias, peticiones, trámites, comentarios o reconocimientos ante alguna institución. Al mismo tiempo, debe dar calidad en la atención al ciudadano, ser cuidadoso en el tiempo de respuesta y ser amable al atenderlo. “Un gobierno transparente facilita e incentiva al ciudadano a cumplir con sus obligaciones”<sup>5</sup>, proporcionando las condiciones óptimas para motivarlo a hacerlo.

---

<sup>5</sup> Secretaría de la Función Pública (SFP), Asociación Internacional de Administración de Ciudades y Condados (ICMA), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) y el Proyecto ATLATL. Transparencia Municipal: 14 Acciones Básicas. Secretaría de la Función Pública SFP. México. 2003. Pp. 22.

## Introducción

Desde el año 2000, el gobierno del presidente Vicente Fox, inició un compromiso con el pueblo mexicano para dar a conocer mejor las actividades gubernamentales y para finalizar con el corporativismo<sup>6</sup>, los compadrazgos<sup>7</sup> y las prácticas corruptas que dominaron en la administración pública. De esta forma, los mexicanos volverían a confiar en el gobierno.

Para restablecer la confianza uno de los criterios que debía conseguirse era consolidar la democracia que se reflejaría en el funcionamiento de las administraciones públicas. Esto será posible solamente con la incorporación de valores como la honestidad, la confianza, el respeto y la transparencia: siendo este último valor una meta esencial y elemento clave para iniciar este proceso de reconstrucción gubernamental.

Dichos valores se incorporaron a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), promulgada el 10 de abril de 2003, cuyo objetivo es establecer las bases legales para la creación y la operación de un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Esta Ley es resultado de los cambios en los órganos de poder (gobierno, Administración Pública Federal, estatal y municipal), la sociedad en general y las relaciones entre las mismas.

---

<sup>6</sup> Se entiende por corporativismo que en un grupo o sector profesional haya una tendencia abusiva a la solidaridad interna y a la defensa de los intereses del mismo. Fuente: Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Online. Disponible en [www: http://www.rae.es](http://www.rae.es) Noviembre 8 de 2004.

<sup>7</sup> Se presentan casos de compadrazgo en la administración pública cuando se asignan cargos públicos a amigos y conocidos por los vínculos de amistad, más no por cumplir con los requisitos demandados por el cargo.

Con la LSPCAPF se inició una nueva etapa de la administración pública que permite proveer un servicio altamente profesionalizado que elimina la improvisación, el nepotismo<sup>8</sup> y el compadrazgo como formas de garantizar un privilegiado ingreso al servicio público y que con su implementación, se disminuya la corrupción, hasta llegar a eliminarla completamente. Asimismo se establece una alternativa de protección para los funcionarios públicos, quienes “no esperan perder su trabajo luego de la siguiente elección”<sup>9</sup>. La Ley del Servicio Profesional de Carrera se centra en la transparencia, la cual se ha convertido en la principal demanda por parte de la sociedad y al interior de la misma administración pública. La transparencia garantiza que las actividades que realiza el gobierno funcionan bien, y esto se manifiesta en la posibilidad de darle seguimiento, en el fortalecimiento de la democracia y la construcción de una nueva cultura política y administrativa. Además, la transparencia permite difundir los logros y los avances que, en la búsqueda del bien común, logra el desempeño óptimo de los funcionarios públicos cuando realizan su labor diaria con compromiso y entrega.

Con la ayuda de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) y el compromiso del gobierno federal de extender la transparencia a todas sus esferas, así como a sus relaciones con la sociedad, logra hacerla de conocimiento y uso general y permanente, convirtiéndola en una realidad. Para ello, se han realizado esfuerzos con el fin de establecer claramente cuáles son sus instrumentos, su marco normativo y regulatorio. Éste debe ser claro, preciso y accesible para todos los

---

<sup>8</sup> Nepotismo: “Desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos”. Fuente: Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Online. Disponible en [www: http://www.rae.es/](http://www.rae.es/) Noviembre 8 de 2004.

<sup>9</sup> Rose-Ackerman, Susan. Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform. Cambridge University Press. U.S.A. 1999.Pp.70.

ciudadanos y que esté acorde a sus necesidades y a su entorno, con el que “se trata de hacer público lo que siempre debió ser público, de poner al alcance de cualquiera la información con la que cuentan las diversas dependencias, y de esa manera elevar el nivel de exigencia a todos los servidores públicos”<sup>10</sup>. Esto manifiesta la relación integral que se está generando para cumplir plenamente con el cambio necesario para restablecer la confianza en el gobierno.

Es necesario indicar que la transparencia no se limita a un aspecto exclusivamente jurídico, a pesar de que ésta no puede existir sin reglamentos específicos que garanticen su existencia y continuidad, ya que requiere de una parte práctica, que funcione de acuerdo a ciertos procedimientos administrativos, en la que se incluya un elemento ético que guíe la conducta de las personas. Se espera, pues, que con el presente documento, se contribuya a alcanzar un mayor conocimiento de la transparencia en el sector público, para que en un futuro cercano sea una realidad en la administración pública federal y se complemente la iniciativa plasmada en la Ley federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) dando mayor información al funcionario público sobre esta temática.

Este documento está dividido en cinco partes. En la primera, titulada “LA TRANSPARENCIA EN LA VIDA COTIDIANA”, el objetivo es determinar la definición de transparencia con que se va a desarrollar este trabajo reflexivo y destacar los beneficios que la inclusión de la temática de la transparencia trae a los funcionarios

---

<sup>10</sup> Infolatina. Diario Reforma. Woldenberg, José. “IFAI: DERECHO A LA INFORMACIÓN”. Diario Reforma. Junio 17 de 2004.

públicos, a las empresas, al gobierno y a la sociedad. En la segunda sección, llamada “ORÍGENES DE LA TRANSPARENCIA Y SU DESARROLLO EN MÉXICO”, se presenta información relevante sobre la transparencia y sus antecedentes, estudiando su evolución en México. En la tercera, determinada como “LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA NUEVA CULTURA ADMINISTRATIVA”, se destaca la importancia de la transparencia en el servicio público gubernamental y las implicaciones que traen para los servidores públicos. En el cuarto apartado, titulado “CONSTRUYENDO INSTITUCIONES TRANSPARENTES”, se desarrollan los aspectos prácticos de la aplicación de la transparencia. Finalmente en la quinta parte, “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”, se presentan las conclusiones que el desarrollo de este ejercicio de política pública generó, así como algunas recomendaciones al gobierno federal para mejorar la promoción y consolidación de la transparencia en el país. Como anexos se encuentran la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) y la tipificación de delitos cometidos por servidores públicos en contra de la administración pública que está contenida en el Código Penal Federal. Estos documentos son de gran importancia para que los funcionarios públicos tengan un mayor conocimiento de la legislación involucrada en la temática de la transparencia y en su labor cotidiana.

## I Parte

### LA TRANSPARENCIA EN LA VIDA COTIDIANA

#### *El concepto de transparencia*

Para poder reconocer la presencia y el beneficio de la inclusión de la temática de la transparencia en la vida cotidiana, es necesario determinar este concepto. En esta forma, se iniciará presentado algunas definiciones de transparencia, que permitirán establecer cuál será la que se utilizará para el desarrollo del presente estudio reflexivo.

Según el Diccionario Enciclopédico Espasa, se entiende por **transparencia** “la actitud o actuación pública que deja ver claramente la realidad de los hechos”<sup>11</sup>. Como se mencionó previamente en la presentación de este documento, según la Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León, el concepto de transparencia va mucho más allá de conocer los temas públicos, significa “elegir ser honesto con uno mismo y su entorno”<sup>12</sup>. Lo cual implica una responsabilidad personal, hacia uno mismo, y con la sociedad.

---

<sup>11</sup> Diccionario Enciclopédico Espasa I. 2a. Edición. Espasa Calpe. Madrid. 1995. P. 1562.

<sup>12</sup> Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León. Disponible en <http://www.caipnl-transparencia.org.mx/sitio/lineas/bienvenida/index.htm> Febrero 22 de 2004.

El Dr. Arturo del Castillo, director general de CIE Consulting & Research<sup>13</sup>, afirma que la transparencia

*... significa que las razones de toda decisión gubernamental y administrativa, así como los costos y recursos comprometidos en esa decisión y su aplicación, están accesibles, son claros y se comunican al público en general... No implica un acto de rendir cuentas a un destinatario específico, sino la práctica de colocar la información en la vitrina pública para que los interesados puedan revisarla, analizarla y, en su caso, usarla como mecanismo para sancionar en caso de que haya anomalías en su interior. La transparencia debe ser entendida como un instrumento del sistema global de rendición de cuentas y no como la rendición de cuentas en sí misma... Cuando se habla de transparencia, no significa solamente exponer cifras, datos, referencias y cuadros, sino que la misma apunta principalmente a la información precisa y clara para la toma de decisiones y posterior rendición de cuentas.<sup>14</sup>*

Esta definición involucra la rendición de cuentas, la cual este mismo autor define como “la obligación permanente de los mandatarios o agentes para informar a sus mandantes o principales, de los actos que llevan a cabo como resultado de una delegación de autoridad que se realiza mediante un contrato formal o informal y que implica sanciones en caso de incumplimiento”<sup>15</sup> y que obliga a los funcionarios públicos a informar sobre las actividades desarrolladas.

Para el presente estudio se definirá a la transparencia como “el mecanismo que tienen los ciudadanos y funcionarios públicos para acceder a la información generada por el desempeño de las instituciones públicas, que les permite conocer el manejo que se le da a los recursos generados por la sociedad, cuya encomienda de manejo ha sido otorgada a los servidores públicos y posibilita realizar una evaluación de sus acciones y la utilización de recursos”.

---

<sup>13</sup> CIE Consulting & Research es un centro internacional de investigación, consultoría y difusión especializado en temas relacionados con la economía política de la corrupción. Mayor información consultar <http://www.cieconsulting.com>

<sup>14</sup> Del Castillo, Arturo. Medición de la corrupción: Un indicador de la Rendición de Cuentas. Editorial Color S.A. de C.V. México. 2003. Pp. 13.

<sup>15</sup> Ídem Pp.12.

Establecer una definición de transparencia resulta de gran complejidad ya que son varias las dimensiones que tiene este concepto. Por una parte está la regulatoria que le permite ser un mecanismo para combatir la corrupción. También está la evaluativa que permite conocer el desempeño gubernamental, evaluando el nivel de eficiencia del gobierno. Igualmente, se encuentra la política que la hace un mecanismo para consolidar la democracia. Finalmente se encuentra la faceta social, que permite conocer y evaluar las acciones gubernamentales. Es preciso mencionar que en el presente estudio se desarrollará la temática de la transparencia desde estas dimensiones y entendiéndola como un mecanismo para conocer la información generada por las instituciones públicas.

Daniel Kaufmann, director del Grupo de Gobernabilidad, Regulación y Finanzas en el Instituto del Banco Mundial establece los atributos<sup>16</sup> con los que debe contar la transparencia:

- Un fácil acceso a la información, que incluya oportunidades para todas las personas que la soliciten y no haya ningún tipo de discriminación.
- Ser comprensiva, asegurándose que los temas claves no queden fuera de consideración y la información se presente con un lenguaje claro y estructurado.
- Tener relevancia, con el fin de evitar la información que no es importante y el exceso de información.
- Contar con calidad y confiabilidad, que permita contribuir al diseño de nuevas políticas públicas y dé confianza en los mercados para los inversionistas<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Entiéndase como atributos, las características o rasgos con los que se deben contar.



Estos criterios garantizan una información de calidad que sea útil para evaluar la función gubernamental y restablecer la confianza con las instituciones.

### *Beneficios de la inclusión de la temática de la transparencia*

La transparencia es parte del derecho a la información, el cual es una de las garantías individuales señaladas en el Artículo 6° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y constituye un componente esencial del Estado. La transparencia se refiere al flujo de información social, política y económica de una manera específica y confiable, que sea de fácil acceso para todas las personas que la necesiten. Se relaciona con la información que generan todas las actividades desempeñadas por las instituciones gubernamentales. Abriendo un espacio para que, tanto los ciudadanos como otras dependencias, puedan conocer el manejo de los recursos que se destinan a actividades como los programas sociales que buscan mejorar la calidad de vida de comunidades rezagadas; como el financiamiento de campañas políticas, en la búsqueda de crear un escenario democrático en el que todas las ideologías pueden participar y competir en igualdad de condiciones; y como las cuentas de instituciones gubernamentales, que son debidamente auditadas y existe la posibilidad de conocer los resultados de las mismas.

---

<sup>17</sup> Kaufman, Daniel. Transparency, Incentives and Prevention (TIP) for Corruption Control and Good Governance: Fighting Corruption in Transition. Paper. Disponible en [www: http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf](http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf) Octubre 16, 2004 Pp.6.

Asimismo “personaliza la atención, mejora la salud, permite orientar el mensaje, saber con precisión que quiere la ciudadanía y permite mejorar la seguridad al producir un conocimiento de los rastros y registros... También como facilita la estadística, anticipa problemas, mejora la recaudación impositiva, incrementa el comercio y orienta la publicidad a los destinatarios adecuados, etc.”<sup>18</sup>. Ya que genera el escenario para que todas estas condiciones sean posibles.

En el caso contrario, la carencia de transparencia se presenta cuando “un agente –bien sea un ministro del gobierno, una institución pública, una corporación o un banco–deliberadamente restringen el acceso o distorsionan la información o no pueden asegurar que la información otorgada es puntual, de calidad y relevancia precisa”<sup>19</sup>, manteniendo los resultados de sus procesos en una completa opacidad.

Con la inclusión de la temática de la transparencia en la función pública y en las demás esferas de la vida cotidiana son muchos los beneficios que se podrán conseguir y en todas las esferas, tanto en el gobierno como en la sociedad. Dentro de los principales beneficios que vale la pena mencionar se encuentran:

- México avance en la consolidación de un gobierno más democrático en el que todos los funcionarios públicos rindan cuentas a los ciudadanos.
- La publicación de la información se convierta en un mecanismo de supervisión ciudadana y una estrategia efectiva de combate a la corrupción.

---

<sup>18</sup> Villanueva, Ernesto y Luna Pla, Issa. Derecho de acceso a la información pública. Valoraciones Iniciales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004. Pp.6.

<sup>19</sup> Kaufman, Daniel. Transparency, Incentives and Prevention (TIP) for Corruption Control and Good Governance: Fighting Corruption in Transition. Paper. Disponible en [www: http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf](http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf) Octubre 16, 2004 Pp.6.

- Al contar con una mayor transparencia, el país será más eficiente. Dicha eficiencia se reflejará en el fortalecimiento de los recursos monetarios públicos y logrará la consolidación de la economía en su conjunto, con lo que se podrá invertir en actividades de corte productivo y social.
- La nueva legislación (LFTAIPG) incrementará la confianza pública en las instituciones, que permitirá conocer y evaluar las políticas públicas. La implementación de dicho marco normativo requiere de una modernización tecnológica que abrirá oportunidades comerciales a empresas de tecnologías de información. Por otra parte, les dará a los funcionarios públicos una oportunidad para capacitarse en el manejo de nuevas tecnologías de información que harán más eficiente su labor diaria.
- Las empresas y los particulares tengan un mejor conocimiento de sus obligaciones ante el Estado y esto permita mejorar el cumplimiento de las regulaciones.
- La creación de un mercado de intermediarios de la información, que facilite la comunicación eficiente de información variada sobre la calidad y la disponibilidad de servicios públicos, investigaciones académicas, características geográficas y regionales, condiciones ambientales y laborales, y otras áreas de interés que generen un beneficio para los consumidores, al contar con fuentes acertadas.
- Se consolida la obligación de mantener la confidencialidad de la información personal, el derecho de los particulares a exigir la corrección de información personal en manos del gobierno y se logre que los consumidores estén mejor protegidos contra el mal uso de dicha información.
- Cada dependencia de gobierno cumpla con las obligaciones de transparencia determinadas por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Gubernamental (LFTAIPG) sobre la información que se debe proporcionar. Esta Ley ha llenado un vacío legal y ha permitido la creación del Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI), que tiene entre sus funciones garantizar el acceso a la información, proteger los datos personales y fomentar una cultura de transparencia y rendición de cuentas de los servidores públicos del poder ejecutivo federal.

- La información deja de ser el privilegio de algunos para convertirse en un bien colectivo, aprovechable por cualquiera.
- Se incrementa la calidad de vida de la sociedad pues “habilitan a la comunidad para conocer como funcionan internamente internamente las entidades públicas, favoreciendo la eficacia y eficiencia de dichas entidades”<sup>20</sup>.
- Se genera una cultura ciudadana más participativa en la vida política, social, económica y cultural del país.
- Se reducen los rumores y especulaciones con informaciones que no son veraces y desencadenan sentimientos de incertidumbre y desconfianza.
- Permite contar con los elementos necesarios para que el ciudadano pueda participar de manera acertada en la toma de decisiones.

El éxito de las políticas de transparencia depende de que la información sea accesible y esté disponible para todos aquellos que la soliciten. “La transformación a una cultura de transparencia supone un cambio fundamental en la manera en que se toman las decisiones

---

<sup>20</sup> Díaz, Vanesa. Del derecho a la información al derecho de acceso a la información en Villanueva, Ernesto y Luna Pla, Issa. Derecho de acceso a la información pública. Valoraciones Iniciales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004. Pp. 71.

en el sector público”<sup>21</sup>. Las decisiones gubernamentales deben ser transparentes y para ello, deben ser comprensibles, la información debe estar disponible, la rendición de cuentas debe ser clara y los ciudadanos deben saber qué papel desempeñan en dicha política.

El gobierno democrático debe rendir cuentas para reportar o explicar sus acciones, también, debe transparentarse para mostrar su funcionamiento y ser sujeto de evaluación pública. “Los mecanismos de rendición de cuentas deben fomentar la conducta ética haciendo que las acciones poco éticas sean difíciles de llevar a cabo y fáciles de detectar. Dichos mecanismos establecen lineamientos para las actividades del gobierno, para verificar los resultados y que se haya observado el debido procedimiento legal”<sup>22</sup>. La transparencia permite a los ciudadanos recuperar su capacidad para vigilar los actos de su gobierno, conociendo el destino de los recursos aportados con el fin de hacer su vida mejor y lograr un adecuado uso de los mismos, acorde a las necesidades de la sociedad. Esto garantiza una adecuada asignación de recursos a áreas como la salud, la educación y la seguridad, que requieren especial atención y que garantizan el desarrollo del país y sus comunidades en condiciones óptimas y equitativas.

---

<sup>21</sup> Kaufman, Daniel. Corrupción y reforma institucional: el poder de la evidencia empírica. Disponible en [www: http://www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/poderdeevidencia.pdf](http://www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/poderdeevidencia.pdf) Septiembre 8 de 2004.

<sup>22</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. Las reglas del juego cambiaron: La lucha contra el soborno y la corrupción. OECD Publications. México. 2000. Pp.149.

## II Parte

### ORÍGENES DE LA TRANSPARENCIA Y SU DESARROLLO EN MÉXICO

#### *Antecedentes de la transparencia*

Los funcionarios públicos son parte de la burocracia, la cual es entendida como el “conjunto de los servidores públicos”<sup>23</sup> y que, desafortunadamente, es asociada generalmente con una “administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas”<sup>24</sup>. Durante mucho tiempo se consideraban a los burócratas como uno de los principales y más sólidos cimientos en el edificio de la corrupción; el auténtico burócrata gana poco, trabaja menos y siente que el país no lo merece; “instintivamente sabe que, para ser necesario, necesita complicarse y entorpecerlo todo”<sup>25</sup>. De la misma manera, se observaban casos de funcionarios que destinaban sus horas laborales para realizar diversas tareas que no se relacionan con su trabajo. Siempre estaban a la defensiva y utilizaban frases como “no hay sistema”, “esta ventanilla hoy no da servicio”, “se perdió su expediente”, “no tengo foliadora”, entre otras<sup>26</sup>, que les servía de excusa para no realizar su labor. Normalmente, la única forma para hacerlos salir de su inmovilidad era un discreto acto de corrupción. Si el usuario deseaba que su asunto llegara a buen término, tendría que dar una “mordida”, bien sea entregando un billete, o un cheque, dependiendo del asunto, junto al expediente en cuestión. Únicamente de esa

---

<sup>23</sup> Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Online. Disponible en [www: http://www.rae.es/](http://www.rae.es/) Noviembre 8 de 2004.

<sup>24</sup> Ibidem

<sup>25</sup> Dehesa, Germán. “¿Cómo nos arreglamos?”: Prontuario de la Corrupción en México. Editorial Diana y Transparencia Mexicana. México. 2002. Pp.29.

<sup>26</sup> Ibidem.

forma la maquinaria burocrática se pondría en movimiento. Esta percepción es muy negativa y estas actitudes no debieron ser permitidas pero ocurrieron durante gran parte del siglo XX en la Administración Pública Federal.

La transparencia, para constituirse en lo que actualmente se conoce, tuvo que librar una ardua batalla contra viejas prácticas que mantenían a las actividades gubernamentales en un completo secreto para la sociedad. Durante mucho tiempo se soportaron este tipo de prácticas, unidas a un completo desconocimiento de la asignación de los recursos públicos ni de la información sobre los funcionarios públicos y de las actividades desempeñadas. Por ello, en ocasiones se presentaban casos de empleados que tenían plazas en varias dependencias y no trabajaban en ninguna de ellas, que en el lenguaje cotidiano se llaman “paracaidistas”. Con este tipo de situaciones se disminuyen las posibilidades de trabajar a otras personas, de proveer un sustento económico para su familia y de desarrollarse profesionalmente. Pero no hay de que preocuparse, ya que la transparencia llegó a México para quedarse y mantenerse a través del tiempo, como un mecanismo para garantizar el respeto de las garantías y derechos fundamentales de todos los ciudadanos, eliminando las prácticas corruptas.

En México desde el año 2000 se está trabajando en la temática de la transparencia, pero en países que viven bajo dictaduras, como Cuba, ésta se ve muy lejana, y en otros hasta ahora se está iniciando su construcción y consolidación, como el caso mexicano, viviendo un proceso en el que se están estableciendo las instituciones y el marco legal para hacerla una realidad.

Suecia fue el primer país que incluyó la transparencia en su sistema jurídico y como parte de sus instituciones gubernamentales. El primer paso en esta historia fue el *Acta de la Libertad de Prensa* de 1776, que establecía que cualquier documento oficial debía ser accesible para cualquier persona que lo solicitara, sin costo alguno. Con esta disposición, que pasó a integrarse a la constitución política sueca, este país consolidó el primer gran giro del Estado de perfil cerrado al Estado obligado a la transparencia. Sin embargo, no se trató de un ejemplo a seguir en los demás países del mundo de manera inmediata. Durante casi 200 años, la experiencia de Suecia fue excepcional en el mapa internacional, incluso entre los propios países de Europa.

Actualmente, los suecos cuentan con el “principio de publicidad”, el cual consiste en el libre acceso a los documentos públicos. Con este principio “todo ciudadano tiene derecho a pedir para su lectura incluso la correspondencia electrónica de los políticos y funcionarios públicos”<sup>27</sup>. La transparencia sueca tiene un alcance mayor que en la mayoría de los demás países, que cuentan con legislación sobre la materia, ya que pone a disposición de la prensa y del público en general toda la información relacionada con los negocios escritos y la correspondencia de sus Ministerios, Ayuntamientos y organismos públicos, y la legislación existente exige que dicha información sea presentada en forma fácil de usar y gratuita.

---

<sup>27</sup> Suecia y los Suecos. Transparencia e Influencia: La sociedad diáfana. Disponible en [www: http://www.sweden.se/templates/SASTopic\\_5848.asp?launched=true](http://www.sweden.se/templates/SASTopic_5848.asp?launched=true) Agosto 16 de 2004.



Otro antecedente adicional que usualmente se reconoce como fuente de la transparencia moderna es la Constitución de los Estados Unidos, la cual en 1789 reconoce el derecho a la libre expresión de sus ciudadanos. De igual modo, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, impulsada por la Revolución Francesa, también promovió las libertades de libre pensamiento y de expresión que son antecedentes del acceso y promoción de información gubernamental actuales. No obstante, el derecho de libre expresión por sí mismo no fue suficiente para desarrollar todo el contenido e implicaciones de la transparencia de la información.

La transparencia vivió una segunda etapa que no ha sido sencilla ni inmediata, ya que tuvo que enfrentar fuertes resistencias para lograr cambios en las malas costumbres de antaño. Durante este periodo, en los Estados Unidos aparece el *Acta de Libertad de Información*, emitida en 1967, que permitió la consolidación de la transparencia. Dicha Acta fue generada por una amplia movilización social que reactivó la lucha y defensa de los derechos civiles en ese país, dentro de los que se encuentra el relacionado con el acceso a la información gubernamental, y en el que en los últimos años se incluye el uso de la tecnología de Internet.

Por otro lado, en países como Inglaterra, Australia y Japón han entrado en vigor legislaciones nacionales que definen dos aspectos esenciales en la transparencia: uno, como derecho de las personas y otro, como una obligación de las instituciones del Estado. Debe elaborarse pues, un concepto que los reúna, y en el que debe cubrirse todos los ámbitos de información, así como de la entidad gubernamental. La experiencia

internacional demuestra la necesidad del establecimiento de una legislación precisa sobre transparencia, y el desarrollo de una definición clara de sus instrumentos para ponerla al alcance del ciudadano y con capacidad para obligar a toda la administración pública.

Como puede observarse, la transparencia es un debate público contemporáneo y universal, que se ha convertido en una parte importante de la evolución de los derechos de las personas y de sus relaciones con el Estado, a consecuencia de la caída de los sistemas comunistas y de la creciente globalización de las economías. “Hoy más de cuarenta países en el mundo cuentan con leyes e instituciones dedicadas a garantizar la transparencia y el acceso a la información sobre la gestión pública”.<sup>28</sup> En la actualidad, es un componente esencial de la democracia moderna y constituye uno de los rasgos esenciales que definen al Estado moderno y a los derechos ciudadanos, en el que las organizaciones actúan en forma de redes, las transacciones son más rápidas y la información es la fuente de poder. Esto ha llevado a un tiempo en que la ausencia de la transparencia significa el retraso político y social del Estado.

### *La transparencia en México*

Como en la mayoría de países, a excepción del caso sueco, la inclusión del término de transparencia es de uso relativamente nuevo en México, siendo a finales de los años noventa, cuando adquirió un mayor reconocimiento y generalización en los entornos

---

<sup>28</sup> Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI. Cultura de la Transparencia. Disponible en [www: http://www.ifai.org.mx/cultura\\_t/cultura.htm](http://www.ifai.org.mx/cultura_t/cultura.htm) Octubre 1 de 2004.

sociales y políticos. Esto llevó en el año 2002, a la aparición de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), resultado del gran esfuerzo desarrollado desde 1977 por profesionales, académicos de distintas áreas del conocimiento y diversos grupos de la sociedad civil, para que con el apoyo de todos se pudiera vigilar el funcionamiento del Estado<sup>29</sup>. Con la aparición de esta Ley “se acotan los índices de corrupción e impunidad, así como la reducción de la discrecionalidad oficial y otorga un sistema de rendición de cuentas. Al mismo tiempo, se incrementa la calidad del ejercicio de las libertades de expresión e información”<sup>30</sup>, brindando garantías con las que antes no se contaban y daban un matiz autoritario e independiente al gobierno.

El tema de la transparencia es de gran importancia, ya que es una necesidad apremiante para que el ciudadano sepa cómo se gobierna, tenga certeza sobre la información que se le da y para que haya claridad de qué es lo que hace cada funcionario público de su región y del país, cómo utiliza los recursos públicos y la administración que le da a los mismos. Desde 1999 se ha reconocido en el país un interés por parte de los ciudadanos por contar con instituciones que vigilen y garanticen la transparencia en los procesos y en la información. Es así como actualmente se encuentra una gran cantidad de información y diferentes mecanismos que permiten conocer los avances en esta materia en México.

---

<sup>29</sup> Con la inclusión de esta Ley y la garantía al derecho al acceso a la información, se ha generado “un derecho a favor de los gobernados y una obligación correlativa a cada cargo de los gobernantes, consistentes en proporcionar a los ciudadanos la información de interés público, necesaria para traducir precisamente la noción de ciudadano en un acto cotidiano y verificable”. Fuente: Villanueva Villanueva, Ernesto. Derecho mexicano de la información. Oxford. Colección de estudios jurídicos. México. 2000. Pp.191.

<sup>30</sup> Díaz, Vanesa. Del derecho a la información al derecho de acceso a la información en Villanueva, Ernesto y Luna Pla, Issa. Derecho de acceso a la información pública. Valoraciones Iniciales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004. Pp. 71.

Gran parte del esfuerzo se puede ver reflejado en las labores desempeñadas por la Secretaría de la Función Pública que cuenta con un sólido equipo de trabajo que apoya plenamente las solicitudes de información ciudadanas para que puedan obtener la información que requieran. Comentaba el Lic. Benjamín Hill, de la Oficina de Vinculación para la Transparencia, en el curso de “Combate a la Corrupción”, el caso de una solicitud hecha por un ciudadano que quería los planos del Penal de “La Palma”, ubicado en el municipio de Almoloya de Juárez, Estado de México. La solicitud de este tipo de información que puede ser utilizada para afectar la seguridad de dicho penal y de sus reclusos, no se puede proporcionar.

No solamente la transparencia es importante para los ciudadanos, también lo es para los funcionarios públicos, ya que les permite conocer claramente sus funciones y las obligaciones generadas por la misma, con la Institución y con la sociedad. También, ayuda a evaluar la gestión de la organización a la que pertenece. Crea las condiciones para que el servidor público pueda tener un ascenso (promoción) en la organización y poseer las credenciales para ingresar a otros organismos de la Administración Pública Federal. Permitiendo que su desempeño sea conocido, evaluado y apreciado tanto por sus superiores como por la ciudadanía que consulte las actividades desarrolladas por la Institución pública a la que pertenece.

La Administración Pública Federal tiene como prioridad el convertirse en una organización moderna que este orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la población, promoviendo “el uso eficiente, eficaz y honesto de los recursos

públicos; combata a la corrupción y la impunidad mediante acciones preventivas y la aplicación de sanciones a quienes infrinjan la ley; rinda puntual y con transparencia cuentas de la gestión pública; fomente la dignidad y profesionalización del servicio público al reconocer la capacidad y probidad de los que se consagran al cumplimiento de sus responsabilidades; e impulse la participación de la sociedad en la vigilancia del quehacer gubernamental”<sup>31</sup>.

En esta forma, se puede apreciar que son varios los factores por los que esta temática se ha incorporado en el discurso mexicano, considerándose como hecho fundamental la concientización social de la problemática de la corrupción en México y la necesidad de erradicarla. Seguido por el proceso de democratización que se vive, el cual promueve una rendición de cuentas por parte de los servidores públicos y la consolidación gradual de una cultura de transparencia en todas las ramas del poder. Estos aspectos se suman a la entrada del país en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el cual ha establecido nuevos estándares y leyes que están en armonía con regulaciones internacionales y que generan una demanda constante de transparencia en todas las operaciones realizadas por las distintas esferas del gobierno.

Como consecuencia de estos factores, el gobierno mexicano debió que establecer un compromiso con la transparencia, que se extendió más allá de sus fronteras y propició el espacio para que organizaciones internacionales intervinieran en el estudio y seguimiento de los esfuerzos para la consolidación de la transparencia, desarrollando estudios,

---

<sup>31</sup> Estos son los principios generales del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y fomento a la Transparencia y al Desarrollo Administrativo (PNCTDA). En: Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la APF CITCC. Reporte de avances al 2002. Impreso por CITCC. Agosto 2003. Pp.10.

manuales, encuestas, indicadores y encuentros. Este es el caso de Transparencia Internacional, una organización independiente sin fines de lucro, que trabaja a nivel mundial, y que está dedicada a combatir la corrupción, la cual presenta en su *Informe de Actividades* de 2002, la realización del encuentro *México contra la Corrupción*. Dicho evento se realizó en el mes de abril y reunió a más de 25 organizaciones para compartir experiencias en la promoción de transparencia y combate a la corrupción en organismos públicos. Asimismo, Transparencia Internacional desarrolló en el 2003 el Índice de Percepción de la Corrupción, en el que México ocupó la posición 64 al lado de Polonia<sup>32</sup>, dentro de 133 posiciones que se utilizaron como parámetro.

En agosto de 2002 el Capítulo Mexicano de Transparencia Internacional lanzó el *Manual ciudadano para fomentar la transparencia* para la Contraloría Ciudadana en los programas sociales administrados por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), en el que “más de 350 organizaciones civiles de todo el país, capacitadas por Transparencia Mexicana participarán en el seguimiento de denuncias relacionadas con los programas en cuestión”.<sup>33</sup> Este Manual fue presentado al público por el presidente Fox y los directivos de SEDESOL y ofrece “información específica sobre la forma en que los programas sociales federales deben funcionar de acuerdo a las reglas elaboradas por el gobierno central, y facilita el trabajo de las organizaciones civiles para supervisar y vigilar el correcto funcionamiento de los programas sociales”<sup>34</sup>. En la misma forma se organizaron conversaciones para el establecimiento de secciones estatales de Transparencia

---

<sup>32</sup> Transparency International. TI Informe Anual 2003. Disponible en [www.:  
http://www.transparency.org/tilac/indices/indices\\_percepcion/2003/ipc2003.html](http://www.transparency.org/tilac/indices/indices_percepcion/2003/ipc2003.html) Octubre 27 de 2004.

<sup>33</sup> Transparency International. TI Informe Anual 2003. Disponible en [www.:  
http://www.transparency.org/tilac/indices/indices\\_percepcion/2003/ipc2003.html](http://www.transparency.org/tilac/indices/indices_percepcion/2003/ipc2003.html) Octubre 27 de 2004.

<sup>34</sup> Ibidem.

Internacional en Yucatán, Jalisco, Chihuahua y Nuevo León, lo que significa la incorporación de los Estados en el compromiso con la transparencia.

Este tipo de trabajos reflejan los esfuerzos y el compromiso del gobierno nacional con la transparencia, así como una serie de lineamientos que la administración pública debe seguir en el desempeño de sus actividades de forma clara y precisa. Midiendo el problema de la corrupción y los avances que se logran con las medidas impuestas para combatirlo.

El Centro de Estudios Estratégicos del Tecnológico de Monterrey realizó el estudio *La Corrupción Gobierno-Empresas en México: Perspectivas del Sector Privado*, en el que se trabajó con 3.985 empresas privadas y se pudo encontrar que a nivel federal se hacen pagos extra-oficiales especialmente para: agilizar la obtención de permisos y licencias (57% de las empresas encuestadas); agilizar la conexión de servicios públicos (56%); evitar ser molestados por inspectores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (51%); evitar ser molestados por inspectores de la SHCP (49%); obtener contratos gubernamentales licitados y obtener servicios públicos de mejor calidad (47%).<sup>35</sup>

Existe una gran variabilidad entre las distintas mediciones y estudios que se utilizan para conocer el tamaño de la corrupción que generan diferentes clasificaciones y posiciones de países a nivel internacional. Prueba de ello, es la *Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno (ENCBG) 2002* aplicada en 14.000 hogares mexicanos, que presentó

---

<sup>35</sup> Zenteno Quintero, René, Roxana Cárdenas, José Carlos Lozano y Alfredo Molina. La corrupción gobierno-empresas en México: Perspectivas del Sector Privado. Centro de Estudios Estratégicos. Tecnológico de Monterrey. México. Mayo 2002. Pp.59.

cómo éstos “se vieron envueltos en casi 214 millones de actos de corrupción estimados en 2.300 millones de dólares”<sup>36</sup>, es decir, más de 25.000 millones de pesos. Los datos proporcionados por esta Encuesta se utilizaron para crear dos índices: uno de Corrupción y otro de Buen Gobierno. El Índice de Corrupción clasifica los actos de corrupción en treinta y ocho servicios públicos según su relativa incidencia y el Índice de Buen Gobierno clasifica el nivel de corrupción dentro de los treinta y dos estados del país.<sup>37</sup>

En la misma *Encuesta de Corrupción y Buen Gobierno (ENCBG)*, realizada en el 2003, el nivel de corrupción en el país fue de 8.5 puntos. Esto significa que en 2003 “en casi 9 de cada 100 trámites para solicitar un servicio público existió la “mordida” como mecanismo para recibirlo”<sup>38</sup>. En la misma forma, esta Encuesta registró 101 millones<sup>39</sup> de actos de corrupción en el uso de servicios públicos en el periodo comprendido entre octubre de 2002 a octubre de 2003. La corrupción representó un gasto de 107 pesos<sup>40</sup> para los hogares mexicanos, lo que implica más de 10.656 millones de pesos anuales<sup>41</sup> en pagos de “mordidas” que los hogares hicieron por servicios públicos. Estos datos demuestran una disminución de gastos en actos de corrupción en más de un cincuenta por ciento.

---

<sup>36</sup> Transparency Intenational. TI Informe Anual 2002. Disponible en [www: http://www.transparency.org/about/ti/annual\\_rep/ar\\_2002/tiar.es.2002.pdf](http://www.transparency.org/about/ti/annual_rep/ar_2002/tiar.es.2002.pdf) Julio 22 de 2004.

<sup>37</sup> Revista Interforum. Los costos de la corrupción en México. Disponible en [www: http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/100702soc\\_costos\\_corrupcionmx.html](http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/100702soc_costos_corrupcionmx.html) Marzo 6 de 2004.

<sup>38</sup> Transparencia Mexicana. Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2003. Disponible en [www: http://www.transparency.org/surveys/dnld/indicadores\\_tm\\_ok.pdf](http://www.transparency.org/surveys/dnld/indicadores_tm_ok.pdf). Noviembre 8 de 2004

<sup>39</sup> Ibidem.

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> Ibidem.



Gracias a las encuestas pueden establecerse índices que muestran cuáles son los servicios públicos que presentan el mayor y menor nivel de corrupción. Según el *Índice Nacional de Corrupción y Buen Gobierno por Servicio Público (INCBG) 2003*<sup>42</sup> estos son los cinco servicios que presentan menor nivel de corrupción: trámite de predial con 1.4 puntos; trámite para obtener una incapacidad o justificante de salud (1.5); trámite fiscal en la Secretaría de Hacienda: RFC, devolución, declaración trimestral o anual (1.7); trámite relacionado con el servicio telefónico (2.3) y arreglar que se atendiera urgentemente a un paciente o que éste ingresara antes de lo programado en una clínica con 2.5 puntos.

Por otra parte, los últimos cinco servicios donde el *INCBG 2003* reporta mayor incidencia de sobornos y que generan más acciones de corrupción son: pedir al camión de la delegación o municipio que se lleve la basura, 24.4 puntos; trámite para pasar sus cosas en alguna aduana, retén, garita o puerto fronterizo (25.8); trámite para recuperar su automóvil robado (26); estacionar el automóvil en la vía pública en lugares controlados por personas que se apropian de ellos (45.9); evitar ser infraccionado o detenido por un agente de tránsito (50.3) y evitar que un agente de tránsito se llevara su automóvil al corralón / sacar su automóvil del corralón 53.3 puntos.

---

<sup>42</sup> Ibidem.

El estudio *La Corrupción Gobierno-Empresas en México: Perspectivas del Sector Privado*<sup>43</sup>, también presenta que la incidencia de la corrupción entre el sector público y las empresas por tipo de servicio en los que se presentan más pagos extraoficiales son: trámites para iniciar un nuevo negocio y Policía Federal (preventiva y judicial) con un 24%; Juzgados/Ministerio Público y Auditorías e inspecciones del IMSS (23%); Inspección del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo (22%); auditorías (SHCP), expedición de licencias ambientales y solicitud de permisos de construcción en zona federal con 20%.

El desarrollo de estos estudios sobre el caso mexicano, constituyen una gran fuente de información, que permite detectar las áreas más sensibles y tomar las medidas pertinentes para combatir la corrupción, impedir el desvío de recursos y proveer información verídica y actual. Los servidores públicos mexicanos tienen un gran reto para disminuir los datos proporcionados en estos índices y estudios con el fin de erradicar las prácticas corruptas brindando un servicio de calidad que los haga sentirse orgullosos de pertenecer a una Administración Pública Federal eficaz y eficiente, que sea un ejemplo digno a seguir por otras instituciones y países. Con el objeto de convertirse en un promotor y consolidar la transparencia como una realidad posible y cercana.

---

<sup>43</sup> Zenteno Quintero, René, Roxana Cárdenas, José Carlos Lozano y Alfredo Molina. *La corrupción gobierno-empresas en México: Perspectivas del Sector Privado*. Centro de Estudios Estratégicos. Tecnológico de Monterrey. México. Mayo 2002. Pp.61.

### III Parte

## LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA NUEVA CULTURA ADMINISTRATIVA

### *Construcción de una nueva cultura administrativa*

Los servidores públicos tienen el compromiso de construir una nueva cultura administrativa para que exista un ambiente óptimo para el desarrollo de su labor diaria y para que haya confianza en el trabajo cotidiano que se realiza. Es algo muy importante que cotidianidad laboral lo lleve a utilizar el talento para pensar cómo se pueden mejorar los procesos de la organización y cómo puede ser más eficiente, y no en cómo desarrollar una estrategia para realizar una acción irregular, que permita generar recursos extras, incurriendo en acciones corruptas para ello. Por esta razón, se deben promover los valores<sup>44</sup> que se esperan brindar en la organización y que se quieren recibir de otras instituciones públicas tales como:

- **Confianza** de la sociedad en la administración pública.
- **Respeto** a principios y valores, tanto de la sociedad como de la institución.
- **Calidad** en la administración y en la atención brindada, teniendo a los productos y servicios proporcionados como una prioridad institucional.
- **Credibilidad** al tomar decisiones en función de resultados.
- **Responsabilidad** en el ejercicio de la gestión.

---

<sup>44</sup> “Los valores informan sobre qué hacer y qué no hacer, y tienen una relación directa con la credibilidad. A través de ella la gente actúa, pero sólo si cree en ellos... Esto explica la importancia que tiene la definición de reglas y objetivos claros en una organización”. Fuente: • Ciamberlani, Lilia y Steinberg, Lorena. Comunicación para la transparencia: Manual de Gestión Empresarial. Editorial Granica. Argentina. 1999. pp. 63.

- **Talento Humano** resultado del fomento al desarrollo de las capacidades y las cualidades de los individuos.
- **Conocimiento** permanente del ámbito político, social, económico y tecnológico del país para poder tomar decisiones acertadas que se ajusten a la realidad.

Para construir una nueva cultura administrativa es necesario promover todos estos valores e iniciar un proceso de aplicación de la transparencia con continuidad, responsabilidad y congruencia, con el fin de generar cambios efectivos en la cultura administrativa de los servidores públicos. El cambio de actitudes se debe presentar tanto al interior de la sociedad como en la estructura y el funcionamiento de la institución pública. “Se promueve una modificación en las concepciones sobre el gobierno así como sobre la actividad de cada servidor público y de su relación con la sociedad”<sup>45</sup>. Con esto, la presencia de la sociedad, así como de sus demandas y necesidades, se hace más cercana en las tareas administrativas y del gobierno. Así, la transparencia logra establecer un vínculo entre la administración pública y la ciudadanía, que permite modificar aquellas actitudes o prácticas administrativas que no consideraban ningún tipo de principio ético.

En esta forma, se puede observar como los valores son el pilar sobre el cual se construye la nueva cultura administrativa, la cual está orientada al servicio y a una óptima utilización de recursos. Este tipo de conductas hacen que los servidores públicos tengan un papel muy importante y complejo. Por un lado, son proveedores de un servicio y por el otro, son beneficiarios del mismo así como de otros que dan otras instituciones. Esto,

---

<sup>45</sup> Kaufman, Daniel. Transparency, Incentives and Prevention (TIP) for Corruption Control and Good Governance: Fighting Corruption in Transition. Paper. Disponible en [www: http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf](http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinghua%5Fpaper.pdf) Octubre 16 de 2004.

implica que deban prestar a los usuarios un servicio de calidad e igual al que esperan recibir de otras instituciones. Si las acciones de los servidores públicos están en armonía con las normas, los valores y el marco normativo se establece una nueva actitud. Con esta nueva conducta, se consolida una cultura de administración gubernamental que tiene por eje al concepto de transparencia. De esta manera, la transparencia promueve nuevos valores entre los funcionarios y servidores públicos, que les permite desarrollar un sentimiento de pertenencia a una organización integra que cumple con los nuevos parámetros de rendición de cuentas a la sociedad, y tiene un desempeño impecable. Estimulándose, una mayor congruencia entre la ética, la transparencia y la modernización administrativa como valores cotidianos de la función pública. Al asumirse como propia a la cultura de la transparencia, ésta deja de ser un simple concepto y pasa a convertirse en una práctica cotidiana, en una realidad tangible.

Según el artículo 212 del Título Décimo del Código Penal de la Federación, se entiende por servidor público “toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, en el Congreso de la Unión, o en los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, o que manejen recursos económicos federales”<sup>46</sup>. Es decir, aquellas personas que trabajan en el sector público y que tienen la misión de manejar recursos públicos.

---

<sup>46</sup> Código Penal Federal. Disponible en [www: http://info.juridicas.unam.mx/pda/arch/copen.pdf](http://info.juridicas.unam.mx/pda/arch/copen.pdf) Octubre 3 de 2004.

Un gobierno transparente fortalece su imagen y la de sus funcionarios, revalorándose frente a la sociedad, se promueve un cambio radical en la imagen que la opinión pública tiene del organismo y de sus autoridades. Con esto, se desarrolla también una imagen cercana de los servidores públicos, en la que se ven como prestadores efectivos de servicios para los ciudadanos, y no como un ser corrupto que solamente busca cómo lucrarse con las necesidades de éstos. Así se genera confianza y se aumenta el estímulo para crear un vínculo sólido entre los organismos y la sociedad, estableciendo una nueva cultura administrativa.

### *Profesionalización del servicio público*

Mucho se ha escuchado sobre la profesionalización del servicio público y este consiste en formar funcionarios públicos que brinden servicios de calidad a los usuarios, sin ningún tipo de preferencias o discriminaciones, que los haga sentir valorados y sobre todo, bien atendidos.

Es importante dar un servicio de calidad a los usuarios, pues tanto ellos como todos los funcionarios públicos, generan los recursos de los que se obtienen salarios y recursos monetarios que son utilizados diariamente en la administración pública y que permiten proveer servicios públicos que hacen mejor la vida cotidiana y que dan la posibilidad para ayudar a los sectores más necesitados de la sociedad.

Si los sobornadores, aquellas personas que buscan obtener respuesta favorable a su necesidad a cambio de un pago, se dan cuenta de que con el establecimiento de una nueva cultura pueden confiar menos en los servidores públicos para continuar con sus viejas prácticas y que, la cooperación es menos posible, con lo que cesan las tentaciones. Así, al no existir ningún vínculo de amistad, el usuario no conoce al servidor, y le es más fácil predecir su conducta profesional, por lo que aumenta la certidumbre y se genera un cambio en el que hay una buena percepción y un desempeño óptimo de actividades del funcionario público, obteniendo los resultados esperados por parte del ciudadano.

El servicio público debe estar orientado al servicio de la sociedad y basado en el mérito; debe contar con un sistema de remuneraciones transparente, en el que los empleados pueden informar sobre los servicios prestados y el uso responsable de los recursos públicos, dando un manejo adecuado al presupuesto asignado; un sistema hacendario fuerte e integral y un sistema de adquisiciones públicas transparente y competitivo, en el que haya auditorías externas e independientes que evalúen el desempeño real de las instituciones.

Del mismo modo, debe prestarse especial atención a las contrataciones de empleados. Los ascensos o promociones de cargo deben decidirse sobre la base de las calificaciones de los funcionarios, y no por la afiliación ideológica o por los lazos de amistad con las personas que deciden los nombramientos. En este tipo de conductas se empieza a observar una buena gestión del gobierno, en la que se controla la corrupción.

Algunos expertos comentan que “los datos disponibles sobre diferentes países muestran de manera clara que cuando las contrataciones y los ascensos se deciden sobre la base de los méritos de los funcionarios (y no por favoritismo político o afiliación ideológica), se observa una asociación positiva con una gestión de gobierno eficaz y el control de corrupción”<sup>47</sup>. Además, se puede tener confianza de contar con funcionarios con las suficientes capacidades para desempeñarse óptimamente al reunir los requisitos necesarios para el cargo.

Según la Secretaría de la Función Pública, una de las hipótesis comunes sobre los factores que promueven la corrupción, se refiere a los efectos de la ausencia de un Servicio Profesional de Carrera, es decir que, “cuando no hay estabilidad de los servidores públicos y no está garantizada su permanencia ante cualquier cambio de titular o de gobierno, éstos son proclives al mal uso de su cargo, e inclusive a utilizar éste para obtener recursos adicionales al sueldo que perciben”<sup>48</sup>. Por esta razón, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) surge para llenar un vacío legal, determinando los derechos y las obligaciones<sup>49</sup> propios de su cargo, para que no incurran en ciertos delitos, cuyo desconocimiento o ejercicio inadecuado pueden acarrear.

---

<sup>47</sup> CIE Consulting & Research. Preguntas frecuentes. Disponible en [www: http://www.cieconsulting.com/preguntas/preguntas%201.htm#16](http://www.cieconsulting.com/preguntas/preguntas%201.htm#16) Noviembre 9 de 2004

<sup>48</sup> Secretaría de la Función Pública. Servicio Profesional de Carrera. Disponible en [www: http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html](http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html) Septiembre 28 de 2004.

<sup>49</sup> Para mayor conocimiento de los derechos y obligaciones pueden consultarse en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) contenida en la sección de Anexos del presente trabajo.



Inicialmente se mencionarán los Derechos<sup>50</sup> con que cuentan los servidores públicos y que están contenidos en el Título Segundo de la (LSPCAP):

- Tener estabilidad y permanencia legal en su trabajo.
- Recibir su nombramiento una vez cubiertos los requisitos legales.
- Recibir las remuneraciones, los beneficios y estímulos correspondientes a su cargo.
- Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos.
- Recibir capacitación y actualización profesional para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ser evaluado con base en los principios rectores de la Ley y conocer los resultados de los mismos, en un plazo no mayor a 60 días.
- Participar en Comités de selección para designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior.
- Recibir una indemnización cuando sea despedido injustificadamente en los términos de ley.
- Las demás que se deriven de los preceptos de la Ley, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

---

<sup>50</sup> Véase Artículo 10 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en <http://periodico.morelos.gob.mx/periodicos/2003/4253.pdf> Septiembre 28 de 2004.

A continuación se mencionarán las Obligaciones<sup>51</sup> de los servidores públicos:

- Ejercer sus funciones de acuerdo a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema de Servicio Profesional de Carrera.
- Desempeñar las labores cuidadosamente y esmeradamente, siguiendo las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos.
- Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema y en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal.
- Guardar reserva de la información, documentación y, en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia.
- Ser puntual y cumplir con los horarios de actividades. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión.
- Dar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas.
- 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.
- Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

---

<sup>51</sup> Véase Artículos 11 y 12 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en [www: http://periodico.morelos.gob.mx/periodicos/2003/4253.pdf](http://periodico.morelos.gob.mx/periodicos/2003/4253.pdf) Septiembre 28 de 2004.

Por otra parte, los Delitos establecidos en el Código Penal Federal<sup>52</sup> en los que los servidores públicos pueden incurrir y que afectan su desempeño y el servicio proporcionado a la sociedad son:

- Ejercicio indebido de servicio público.
- Abuso de autoridad.
- Coalición de servidores públicos.
- Uso indebido de atribuciones y facultades.
- Concusión.
- Intimidación.
- Ejercicio abusivo de funciones.
- Tráfico de Influencia.
- Cohecho.
- Peculado.
- Enriquecimiento Ilícito.

Los funcionarios públicos deben recordar que bajo ninguna circunstancia, ningún funcionario público debe “entorpecer ni evitar la libre circulación de información ni impedir u obstaculizar el acceso a ella”<sup>53</sup>. Estos delitos pretenden clasificar aquellas acciones corruptas en las que pueden participar algunos funcionarios públicos, quienes pretenden con las mismas recibir algún tipo de beneficio. Los beneficios que pueden

---

<sup>52</sup>H. Congreso de la Unión - Cámara de Diputados. Subdirección de Documentación Legislativa - Sistematización Electrónica de Información. CÓDIGO PENAL FEDERAL. Disponible en [www: http://www.cddhcu.gob.mx/levinfo/doc/9.doc](http://www.cddhcu.gob.mx/levinfo/doc/9.doc) Octubre 10 de 2004. Favor de ver Anexos Código Penal, “Delitos cometidos por servidores públicos contra la administración pública”, artículos 214 a 224 para encontrar más información sobre estos delitos y las penas que aplican.

<sup>53</sup> Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp.17.

recibir no se limitan al plano económico, también pueden ser de tipo moral, al facilitar un trámite determinado a algún amigo o familiar y que desencadena una consecuencia, generalmente negativa, al no cumplir con los procedimientos y plazos para la obtención de un servicio y que están establecidos en las leyes, actos con los que se ven involucrados en un delito.

“Si los cargos públicos son inestables e inseguros, o su titularidad es detentada por poco tiempo aparecen nuevos incentivos para una rápida corrupción de los funcionarios, ya que en sus respectivos cálculos de utilidades tendrán poco que perder, en términos de resignación del cargo y consecuentemente de su salario si son detectados porque sus funciones son temporalmente reducidas, y mucho que ganar si se comprometen en actividades corruptas”<sup>54</sup>. Al presentarse reglas de los campos de acción, de la forma como se deben promoverse los valores y realizan su función diaria, el servidor público encuentra como incentivo el elegir una carrera profesional de largo plazo, en lugar de elegir el botín en lo inmediato o en el corto plazo, por la incertidumbre de cuánto tiempo va a estar en su posición, ya que tiene formas específicas bajo las cuales puede ingresar y permanecer en el servicio público, desarrollando una carrera profesional.

---

<sup>54</sup> Malem Seña, Jorge F. La corrupción: Aspectos éticos, económicos, políticos y jurídicos. Gedisa Editorial. España. 2002. Pp.77

### *Importancia de la transparencia en el servicio público*

Los servidores públicos deben recordar que “su principal obligación... consiste en proporcionar aquella información que le sea requerida por los particulares, así como ponerla a su disposición sin mediar requerimiento alguno. Con esto transparenta su gestión y hace público lo público”<sup>55</sup>. La transparencia es el mecanismo que permite combatir la corrupción, entendiéndose ésta como aquella “transacción clandestina entre un funcionario público y un actor de la sociedad civil o del sector privado, en la que ambos actúan en contrariedad a las responsabilidades formalmente adquiridas y que involucra un intercambio económico impropio en dinero o en especie”<sup>56</sup>. Con esto, se evitan prácticas que van en contra de las funciones establecidas a los servidores públicos y que garantiza a los ciudadanos una prestación de servicios públicos eficiente y eficaz en la que hay un uso correcto y adecuado de los recursos que éstos le han proveído al Estado a través del pago de sus impuestos, y con los que espera contar con las condiciones necesarias para tener una vida digna, segura, tranquila y con servicios básicos de calidad.

La transparencia también se relaciona con percepciones, y éstas son muy importantes en el servicio público, ya que los individuos podrían estar más inclinados a sobornar a los servidores públicos si perciben que la organización a la que pertenecen es corrupta y el soborno o “mordida” es una manera de hacer que las cosas sucedan. Pero si se encuentran

---

<sup>55</sup> Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp.18.

<sup>56</sup> Zenteno Quintero, René, Roxana Cárdenas, José Carlos Lozano y Alfredo Molina. La corrupción gobierno-empresas en México: Perspectivas del Sector Privado. Centro de Estudios Estratégicos. Tecnológico de Monterrey. México. Mayo 2002. Pp.22.

frente a instituciones íntegras, seguirán los procedimientos necesarios y sus necesidades serán satisfechas, en los plazos establecidos. Por ello, la transparencia es una fuerza de cambio, útil y necesaria, en la etapa actual del cambio político mexicano.

Como se mencionó previamente, la transparencia permite la consolidación del Servicio Profesional de Carrera el cual “es un sistema que sirve para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito para promover el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad”<sup>57</sup>. Igualmente, es útil para atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la administración pública viva el proceso de cambio de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, asegurando que dada su naturaleza apartidista, haya continuidad y ésta se convierta en un factor estratégico para la competitividad del país.

La transparencia ha permitido poner a disposición de los funcionarios públicos toda la información relacionada con la descripción de su puesto, así como las obligaciones y derechos que tiene. El servidor público de carrera ingresará al Servicio Profesional de Carrera a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF). Si la forma de acceder al trabajo y si la prestación del servicio es acorde a los lineamientos establecidos por la

---

<sup>57</sup> Secretaría de la Función Pública. Servicio Profesional de Carrera. Disponible en [www: http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html](http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html) Septiembre 28 de 2004.

Institución y que se apega a las leyes que deben seguir los funcionarios públicos, se dará un servicio transparente y de calidad, con las personas más idóneas en el cargo.

### *Retos en el ejercicio de la función pública*

Los servidores públicos tienen una gran responsabilidad en sus manos. Son la materialización del gobierno ante la ciudadanía. Por esta razón, enfrenta un gran reto en el proceso de consolidación democrática en que se encuentra el país actualmente. Deben cambiar el estereotipo con el que fueron relacionados, sinónimo de corrupción, por una actitud dinámica, orientada al servicio con calidad y transparente. Dicha responsabilidad surge de las nuevas medidas gubernamentales que se han desarrollado para acabar con las deficiencias que en materia legislativa existían y que no dictaban los parámetros claros y precisos que se debían seguir. Con la aparición de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPIG) se llenan algunos de los vacíos legales que existían en este campo y que determinan el camino que los servidores públicos deben transitar en pro del beneficio de la sociedad.

Sin embargo, los funcionarios se pueden ver involucrados en una serie de retos que requiere que analicen detenidamente las situaciones con las que se encuentran, así como con los recursos legales de los que disponen para solucionarlas. Se podría dar el caso en el que un funcionario público enfrente un dilema de hasta dónde debe dar información a las

personas que la solicitan. Si alguna vez se ha estado en esta situación, o se llegara a estar, no hay porque asustarse, ya que la LFTAIPG determina cuál información es la que se puede proporcionar. Para ello, se ha clasificado la información en confidencial y reservada. “La información confidencial se refiere a aquélla que pese a estar en poder del Estado, está exenta de ser pública por contener datos personales o información comercial relevante cuya difusión implica una invasión a la privacidad o puede afectar los derechos e intereses legítimos de los particulares o de un tercero”<sup>58</sup>. Por su parte, la información reservada es aquella que puede “poner en riesgo la seguridad del Estado, la relacionada con la defensa nacional, la seguridad nacional, la política exterior, los secretos industriales, comerciales, financieros, científicos o técnicos y la que pueda poner en riesgo la vida de las personas. Esta información podrá permanecer reservada por un periodo de doce años debiéndose publicar transcurrido este plazo”<sup>59</sup>. Esto lleva a identificar la diferencia entre estos dos tipos de información, donde la confidencial nunca podrá ser publicada, mientras que la reservada, en la actualidad no puede ser divulgada, pero en un futuro debe serlo.

Asimismo, el organismo tiene la obligación de establecer y publicar oportunamente la lista de expedientes confidenciales y reservados para que los solicitantes y funcionarios públicos los conozcan. En esta forma el servidor tiene una garantía sobre la cual ampararse, ya que si proporcionó una información y ésta no estaba en el listado mencionado, no se puede emprender ninguna sanción de tipo legal, por considerarse

---

<sup>58</sup> Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp. 41.

<sup>59</sup> Secretaría de la Función Pública. Servicio Profesional de Carrera. Disponible en [www: http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html](http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html) Septiembre 28 de 2004.



reservada o clasificada, ya que no estaba catalogada bajo ningún tipo y su publicación no estaba restringida.

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) pues, ampara la actuación del servidor público indicando, además de que información puede proporcionar, la forma en que la misma debe ser presentada a quien la solicite. “La información deberá presentarse de manera clara y completa, de forma tal que se asegure su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad”<sup>60</sup>. También determina el medio en el que debe ser entregada “en copias simples o certificadas, medios magnéticos, ópticos, sonoros, visuales, holográficos u otros medios”<sup>61</sup>. Así, los funcionarios públicos tienen un parámetro claro que seguir en cuanto a la forma de presentar la información solicitada y no incurrir en ningún tipo de controversia con los usuarios, evidenciando la iniciativa gubernamental de dar respuesta a las solicitudes que se presenten.

Si en alguna ocasión se presenta el caso de que un jefe superior solicite no otorgar alguna información que no esté contemplada como información confidencial o reservada, y que haya sido solicitada por una persona o una institución, ésta debe otorgarse, ya que si no es considerada como información clasificada no puede negarse su acceso bajo ninguna circunstancia, porque en este caso si se incurriría en una violación a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) y se obstacularizaría el proceso de cambio que se ha iniciado y que con este tipo de acciones

---

<sup>60</sup> Artículo 8 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG). En: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental IFAI. Transparencia, Acceso a la información y datos personales. Marco Normativo. IFAI. México. 2003. Pp.58.

<sup>61</sup> Artículo 51 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG). En: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental IFAI. Transparencia, Acceso a la información y datos personales. Marco Normativo. IFAI. México. 2003. Pp.78.

de censura, se desvirtúa. Con este tipo de acciones se pierde el esfuerzo hecho, ya que no habría confianza en las iniciativas del gobierno de proporcionar información, y se pensaría que se sigue bajo los esquemas de gobiernos anteriores, que eran el escenario óptimo para la corrupción. En una situación como esta, el funcionario puede recordarle a su jefe lo que contempla la LFTAIPG, lo cual además de mostrarle a éste que el servidor conoce bien su trabajo y el marco legal relacionado, demuestra que es una persona correcta y profesional, que sigue los lineamientos y no deja espacios a discrecionalidad que pueden traer consecuencias muy serias, como las anteriormente descritas y está siendo un agente promotor de la transparencia.

La rendición de cuentas así como brindar información gubernamental de los procesos desarrollados es parte de las responsabilidades de los funcionarios públicos y por esta razón debe darse una respuesta a las solicitudes, pues es parte de las labores que se deben desempeñar y esto garantiza un desempeño óptimo por parte del funcionario público y poder ser bien evaluado. Al conseguir una buena evaluación se pueden cubrir los requisitos necesarios para ascender en la organización y consolidar una carrera en la Administración Pública Federal.

Un aspecto que resulta relevante y del que los servidores públicos deben tener claridad es que los recursos con que trabaja provienen de las contribuciones de los ciudadanos, y quién no quiere saber qué pasa con su dinero. En la vida cotidiana, son muchas las situaciones que demuestran esto. ¿Qué hacen los hijos con la mesada? Esta es una pregunta que constantemente se hacen los padres; ¿Cómo las amas de casa distribuyen el

dinero para comprar la despensa?, etc. Esto mismo ocurre con la ciudadanía, quien quiere saber a dónde se destinan los recursos, y cómo sus aportes les son retribuidos en mejores condiciones de los servicios públicos, educativos y en programas de asistencia social, entre otros. Por esta razón, los servidores deben presentar informes del uso de los recursos y también informar las labores que desempeñan, ya que las remuneraciones que reciben por sus actividades surgen de los impuestos recaudados.

La evaluación del desempeño realizada por la ciudadanía, puede ser escuchada dentro de la organización por los canales que se han abierto para que se hagan comentarios, quejas y denuncias. Sería algo muy satisfactorio que los jefes recibieran buenas opiniones sobre el trabajo realizado por su equipo y se sienta un precedente que puede tomarse en cuenta a la hora de promociones hacia nuevas áreas de desarrollo profesional y mejora del ingreso.

Aquellos funcionarios públicos que cumplan sus obligaciones como tales, que se mencionaron en el apartado de *Profesionalización del servicio público* y que se encuentran contenidas en los artículos 11 y 12 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), tendrán un desempeño óptimo, observando una conducta incuestionable, dando un servicio de calidad, y motivados a continuar su proceso de formación académica, que le permita estar actualizado con los avances cotidianos, en los campos de su área (tecnológica, salud, reformas legales, etc.) y que le permiten continuar su desarrollo profesional.

Vale la pena mencionar que la transparencia se anticipa a posibles situaciones y ofrece protección al funcionario público, el cual a pesar de que en ocasiones se sienta un poco incómodo, porque se le pida que presente su información financiera antes de ingresar a un cargo público de importancia, en el que se manejará grandes cantidades de recursos. Esto en el largo plazo es beneficioso porque le evitará ser involucrado en un escándalo, en caso de que se presenten situaciones de malos manejos, ya que se tendrá un antecedente con su estado financiero, antes de entrar al cargo público, y el comportamiento que tiene su ingreso durante su labor en el servicio público. Protegiéndolo en esta forma de acusaciones o involucrándolo en los delitos mencionados en el apartado *Profesionalización del servicio público* y que pueden ampliarse en la tipificación de delitos cometidos por servidores públicos en el Código Penal Federal, que se encuentra en los Anexos de este documento. Además, se sienta un precedente para demostrar el grado de responsabilidad para manejar recursos y le permitirá tener posibilidades de entrar a otras entidades en las que le sean confiadas grandes sumas de dinero, tenga la capacidad para manejarlas eficientemente y seguir ascendiendo y consolidando una carrera en la Administración Pública Federal.

La transparencia también, protege al funcionario público en la medida en que al dársele un seguimiento a su desempeño, pueden detectarse errores en el sistema que al estar bajo el escrutinio público, los individuos pueden hacer comentarios de ciertas áreas que se consideran críticas, manifestando la necesidad de corregirlos; y se pueden solicitar auditorías por organismo oficiales, con el fin de conocer que es lo que realmente ocurre y

tener una mejor planeación, evitando problemas serios que pueden desestabilizar a la institución en sí misma o al país.

Los servidores públicos deben recordar que en ocasiones pueden sentirse desorientados por el nuevo marco regulatorio, pero deben hacer un esfuerzo para conocerlo mejor, con el fin de manejarlo bien y reconocer que con su implementación van a lograr consolidar el cambio promulgado por el gobierno, en el que se llegará a hacer realidad el escenario óptimo en el que la prioridad es el beneficio de la sociedad y no solamente el beneficio de unos pocos. Del mismo modo, deben tener en mente que existe un marco legal que ampara su actuación ante las solicitudes de información y las decisiones que tomen la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFAIPG) y una ley que garantiza su desarrollo en el sector público y su permanencia en él, la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF).

*La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental como mecanismo clave para transparentar el servicio público*

La función de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) es la de “garantizar de que nadie impida al individuo tener conocimiento de los asuntos públicos. La información adquiere ahora una relevancia jurídica de la que carecía... y se ha convertido en un aspecto esencial del ejercicio de la

soberanía por la colectividad”<sup>62</sup>. Pretendiendo rescatar la importancia de tener información de acuerdo a unos lineamientos específicos que no afecten a la sociedad ni a las instituciones.

La finalidad que la LFTAIPG busca es la de “proveer lo necesario para garantizar el acceso a toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federativa”<sup>63</sup>. Con el propósito de otorgar un recurso a todas las personas nacionales y extranjeras que requieran alguna información gubernamental, siempre y cuando no esté clasificada como reservada o confidencial. Esta finalidad implica que el gobierno deba poner a disposición de los ciudadanos la información de su gestión para transparentarla y someterla a escrutinio público.

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) obliga a los órganos del Estado a poner a disposición del público información que les permita conocer la estructura, las funciones, los recursos y los resultados obtenidos en cada uno de ellos. Dicha Ley se encuentra dividida en cuatro títulos. El primero (*DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS SUJETOS OBLIGADOS*), presenta los objetivos y los sujetos obligados por la Ley. El segundo (*ACCESO AL A INFORMACIÓN EN EL PODER EJECUTIVO FEDERAL*), regula al poder Ejecutivo Federal, la Administración Pública Federal centralizada y descentralizada. El tercero

---

<sup>62</sup> Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp.16.

<sup>63</sup> Artículo 1 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG). En: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental IFAI. Transparencia, Acceso a la información y datos personales. Marco Normativo. IFAI. México. 2003. Pp.13.

(*ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LOS DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS*), habla del acceso a la información en los demás sujetos obligados y la necesidad de establecer órganos, criterios y procedimientos para dar acceso a la información. El cuarto y último título (*RESPONSABILIDADES Y SANCIONES*) presenta las responsabilidades y sanciones administrativas a los servidores públicos por incumplir las obligaciones de la LFTAIPG.

En la misma forma, esta Ley en su artículo 7, determina la información que las dependencias gubernamentales deben poner a disposición del público por ser información relevante sobre el desempeño de sus labores, con excepción de la información reservada o confidencial prevista en la misma normativa. En esta forma, las instituciones de la administración pública federal deben presentar las diecisiete obligaciones de transparencia. Vale la pena mencionar que hay algunos que no aplican para todos los organismos y que en los sitios electrónicos donde pueden ser consultados, ha sido necesario especificarlos. Dichos requisitos aparecen en los 58 sitios electrónicos de instituciones públicas federales<sup>64</sup>, brindando información prioritaria al público en general y son:

- I. *Estructura orgánica*: aquí se presenta la información que permite saber quienes son los empleados de la entidad y las posiciones que ocupan.
- II. *Facultades de cada unidad administrativa*: hace posible conocer las atribuciones de cada unidad y las labores que deben y pueden realizar.

---

<sup>64</sup> Véase Portales de Transparencia. Disponible en [www: http://www.programaanticorruptcion.gob.mx/portales-transparencia.html](http://www.programaanticorruptcion.gob.mx/portales-transparencia.html) Julio 15 de 2004

- III. *Directorio de Servidores Públicos*: proporciona las direcciones donde se pueden contactar a los funcionarios.
- IV. *Remuneraciones mensuales por puesto*: indica los salarios de cada servidor público y permite tener los antecedentes que justifiquen sus ingresos en el momento de rendir cuentas. “Los salarios que los servidores públicos perciben son pagados por los ciudadanos, por ello es importante dar a conocer a la opinión pública, periódicamente, el monto de los salarios, prestaciones y bonos”<sup>65</sup>.
- V. *Domicilio de unidad de enlace*: pone a disposición del público el directorio de contacto de servidores públicos de una entidad determinada con el fin de que los usuarios puedan acudir a solicitar información.
- VI. *Metas y objetivos de las unidades administrativas*: se muestran los planes y los proyectos propuestos por cada unidad, así como el programa operativo anual con las bases de desempeño que permite conocer el plan estratégico a mediano plazo y las metas presupuestarias.
- VII. *Servicios que ofrecen*: espacio que permite que el usuario sepa si en esa institución encontrará el servicio demandado. También, podrá conocer la ubicación de las oficinas y los horarios de atención.
- VIII. *Trámites, requisitos y formatos*: presenta los requisitos, los servicios ofrecidos y los mecanismos para solicitudes de información sobre las actividades de la dependencia.
- IX. *Información del presupuesto asignado*: enseña la información financiera, con detalles sobre las metas presupuestarias para el ejercicio fiscal.

---

<sup>65</sup> Secretaría de la Función Pública (SFP), Asociación Internacional de Administración de Ciudades y Condados (ICMA), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) y el Proyecto ATLATL. Transparencia Municipal: 14 Acciones Básicas. Secretaría de la Función Pública SFP. México. 2003. Pp.24.



- X. *Resultados de auditorías*: facilita conocer el resultado de las revisiones hechas por la Secretaría de la Función Pública, por el Órgano de Control Interno y/o la Auditoría Superior de la Federación. “Es recomendable que se difundan ante la ciudadanía los resultados de auditorías externas y dictámenes realizados sobre la gestión pública... ya que en dichos documentos se puede conocer el estado financiero, así como otros datos que reflejan la realidad en la que se encuentra la administración”<sup>66</sup>.
- XI. *Diseño, ejecución, montos asignados y criterios de acceso a los programas de subsidios*: garantiza la transparencia en el manejo de subsidios, si éstos son asignados por la institución.
- XII. *Concesiones, permisos o autorizaciones otorgados*: permite dar seguimiento a estos procesos si son asignados por la institución.
- XIII. *Contrataciones*: se puede observar la información relacionada con licitaciones, adjudicaciones, contrataciones y adquisiciones hechas por la dependencia.
- XIV. *Marco normativo aplicable a cada sujeto obligado*: se encuentran vínculos con el marco jurídico aplicable al organismo como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reglamentos interiores de la dependencia, manuales de operación, entre otros.
- XV. *Informes que generen los sujetos obligados*: se otorga información para conocer los avances sobre las bases de desempeño, los resultados de las encuestas de satisfacción de los usuarios, las metas presupuestarias del periodo, etc.
- XVI. *Mecanismos de participación ciudadana*: se da un espacio para que los ciudadanos participen en consultas y encuestas, así como la presentación de quejas y denuncias.

---

<sup>66</sup> Idem. Pp.23.

XVII. *Otra información que se considere relevante:* se puede brindar información que sea importante para la institución como: un listado del sistema de datos personales; el índice de expedientes reservados; el Código de Conducta de la dependencia; las resoluciones del Comité de Información y sus lineamientos de operación; los programas especiales con que cuenta el organismo; las bases de las licitaciones; y ligas al Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI<sup>67</sup> y al Sistema de Solicitudes de Información SISI<sup>68</sup>, entre otros.

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) se está consolidando como un mecanismo para que la información sea de fácil acceso para la sociedad, que además, establece los requisitos que los funcionarios públicos deben cumplir a la hora de presentarla. La información que se les brinda a los usuarios sirve para que ellos sepan como se distribuyen los recursos públicos. De la misma forma, tiene un efecto democratizador con el que se establece un nuevo concepto de exigencia en el que los servidores públicos están sujetos a un escrutinio público permanente y al cual no deben temer porque están dando información verídica y actual. Toda la información que se presente sobre una entidad debe mantenerse actualizada para que los ciudadanos que la consulten conozcan la situación real de la Institución y puedan utilizarla en su proceso de toma de decisiones.

---

<sup>67</sup> Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI. Disponible en [www: http://www.ifai.org.mx/](http://www.ifai.org.mx/)

<sup>68</sup> Sistema de Solicitudes de Información SISI. Disponible en [www: http://www.informacionpublica.gob.mx/portal.html](http://www.informacionpublica.gob.mx/portal.html)

## IV Parte

### CONSTRUYENDO INSTITUCIONES TRANSPARENTES

#### *Transparencia y combate a la corrupción*

La corrupción<sup>69</sup> es una vieja práctica que se quiere erradicar y que ocurre cuando existe una violación a una disposición legal por parte de un funcionario público con el propósito de obtener un beneficio personal. Es vista como un cáncer social, que en ocasiones es considerada como un mal necesario y hasta como un rasgo del mexicano. Los mexicanos tienen en sus manos una gran responsabilidad, y es la de acabar con esta idea, demostrando con su actuar diario que son honestos y que realizan un gran esfuerzo para saciar sus necesidades, y que no siempre se inclinan por el camino que la corrupción presenta como el más fácil, que es el que se toma para agilizar procesos que se consideran tediosos y prolongados. Como se mencionó al inicio de este trabajo reflexivo, el compromiso con la transparencia y el combate a la corrupción son parte de un movimiento global que pretende erradicar de todos los países del mundo, las prácticas desleales e irregulares, que dañan la imagen de la administración pública y que sumen a las naciones en un profundo retraso de su economía, afectando seriamente con ello a su población, ya que los gobiernos tienen el compromiso de ofrecer ambientes institucionales transparentes y con integridad, para atraer a la inversión.

---

<sup>69</sup> La corrupción puede ser definida como el uso de recursos públicos (legales, políticos o económicos) para obtener ganancias privadas. Las empresas, los grupos de presión y algunos ciudadanos tratarán de maximizar sus ganancias (o minimizar sus pérdidas) pagando sobornos, mientras que los servidores públicos tienen incentivos para maximizar sus ingresos ilegales, y los políticos su poder y riqueza a través de la corrupción. Fuente. Banco Mundial. "Anticorruption in Transition: A Contribution to the Policy Debate". Disponible en [www: http://www.worldbank.org/wbi/governance/pubs/contribution.html](http://www.worldbank.org/wbi/governance/pubs/contribution.html) Marzo 13 de 2004.

En la literatura especializada se ha argumentado que la corrupción tiene efectos negativos en los niveles de desarrollo de los países, disminuye la inversión interna así como la extranjera directa, limita los recursos disponibles para el gasto gubernamental, inhibe las transacciones entre países y trunca el crecimiento económico. Según Federico Reyes Heróles, presidente del Capítulo Mexicano de Transparencia Internacional, “la mala fama pública, México la tiene ganada a pulso va de las prácticas cotidianas –por ejemplo: cómo y dónde nos estacionamos o conseguimos el gas o recompensamos la recolección de basura- a las más “altas esferas”<sup>70</sup>. Por esta razón, es necesario reconocer las acciones irregulares desde su origen en el núcleo familiar y laboral para evitarlas, constituyéndose en una parte valiosa y recta, de las muchas de ese estilo que forman el tejido social, y que logren consolidar el cambio tan necesario del país, a conductas responsables, legales y transparentes.

El combate a la corrupción es una tarea difícil, ya que es un fenómeno que involucra muchas facetas y del que la evidencia empírica que se ha obtenido aún no es concluyente. Se ha observado como existe una idea equivocada acerca de los marcos legales e institucionales que siguen las instituciones que prestan servicios a la sociedad, en torno a los cuales se ha tejido un entramado que hace pensar que todos los trámites burocráticos son difíciles. Esto ha llevado a una creencia de que existe siempre un espacio de negociación informal, con normas y rituales propios, que sirven para resolver trámites administrativos complejos, o percibidos de esa forma, y evadir responsabilidades.

---

<sup>70</sup> Dehesa, Germán. “¿Cómo nos arreglamos?”: Prontuario de la Corrupción en México. Editorial Diana y Transparencia Mexicana. México. 2002. Pp.12.

También, se considera que el poder público ha operado sobre la base de una falta de respeto a la legalidad, y esto ha sido el escenario perfecto para la aparición un sistema de impartición de la ley distorsionado, selectivo y arbitrario. Esta situación hace que los individuos pierdan el interés de conocer los procesos legales, los derechos y las obligaciones así como la defensa de los mismos y busquen mecanismos para evitarlos incurriendo en prácticas corruptas.

Para eliminar la corrupción es necesario que los servidores públicos y la ciudadanía en general, realicen un esfuerzo conjunto y continuo para no apoyar ni promover las prácticas desleales, cumpliendo con las obligaciones que cada uno de ellos tiene. Se debe trabajar en la eliminación del estereotipo bajo el cual los mexicanos han sido catalogados y mostrar como México está cambiando y se pueden realizar negociaciones sin ninguna clase de temores. “Los mexicanos no somos corruptos por definición o por que lo llevemos en la sangre, pero sí somos practicantes acrícos de nuestras corruptas fórmulas de convivencia nacional”<sup>71</sup>. Debe tenerse una nueva actitud que refleje el compromiso con el cambio, unido al deseo de erradicar la corrupción del escenario nacional y de la vida cotidiana.

---

<sup>71</sup> Ibidem.

### *Consolidación de la transparencia*

Para consolidar la transparencia debe darse un servicio de calidad, porque es lo que merecen los usuarios, haciendo un cambio radical en la forma en que se toman las decisiones en el sector público. Los servidores públicos pueden reconocer si el servicio que están dando a la sociedad se ciñe a lo que los requisitos de su cargo les exigen y a las nuevas regulaciones sobre transparencia que lo hacen mantener la información de su desempeño actualizada, cumpliendo con los estándares y tiempos requeridos en la misma. Deben garantizarse los mecanismos para que los ciudadanos sepan las ventajas que les proporciona el hecho de poder acceder a la información y de conocer las principales actividades gubernamentales.

Este proceso de consolidación implica un cambio de conducta por parte de los servidores públicos, en el que haya un apego al marco jurídico que determina los lineamientos en torno a la forma como se deben atender las solicitudes de información así como la que se debe poner a disposición del público. Con la oportunidad de tener acceso a la información pública, se está poniendo en marcha un modelo de participación ciudadana en el que se involucra directamente a todos los sectores sociales, en todo el proceso de conformación de una red de información, con un sustento legal, que permite recobrar la confianza y credibilidad de la sociedad, para facilitar los procesos desarrollados por el sector público y darle legitimidad.

La consolidación de la transparencia genera varios retos para el gobierno central con el fin de que continúe mejorando y refinando las metodologías para evaluar el grado de avance en el proceso de reforma que enfrenta el país. Debe mantener, promover y apoyar el esfuerzo reformista y para ello, debe promover la participación en este proceso de todas las ramas del gobierno, de la sociedad civil y de la comunidad empresarial. Recibiendo de ellos la retroalimentación sobre los avances que han tenido y las enseñanzas que les han dejado las experiencias vividas. La participación de la sociedad es vital para mejorar la transparencia, para controlar y extinguir la corrupción, y hacer de la transparencia parte de la vida cotidiana.

### *La transparencia y la tecnología*

La tecnología ha sido desarrollada para ponerla al servicio del hombre y hacer su vida más sencilla y eficiente. La incorporación de recursos tecnológicos en la Administración Pública Federal, permite mejorar los procesos administrativos. En la misma forma, la transparencia promueve la generación, preservación y cuidado de la información gubernamental. Provoca que el sistema mexicano proporcione, ventile y entregue la información que genere. También, fomenta el orden y la clasificación del acervo documental y los archivos del país. Esto hace necesaria la utilización de sistemas de información con modernas tecnologías informáticas que proporcionan sencillas formas de clasificación documental para crearla, sistematizarla y conservarla. Es común que en el tránsito entre una administración y otra, se destruya o simplemente se olvide la

información de la gestión que concluye. Es necesario cambiar esta tipo de prácticas, para que no se pierdan los antecedentes administrativos y la administración entrante tenga los archivos y memoria documental necesarios para poder darle continuidad a sus políticas y programas, evaluando el avance real obtenido en el periodo anterior.

En esta forma, la transparencia contribuye a que el sistema de información pública sea diseñado de una manera en que se prioricen determinadas áreas del gobierno como las relacionadas con las finanzas, licitaciones, compras, obras públicas, concesiones, normatividad, servicios públicos, sueldos y prestaciones, estructura orgánica y funciones, entre otras. La demanda de información por parte de los ciudadanos se va convirtiendo en una guía para diseñar la estructura y recursos específicos del sistema público de información, permitiendo la atención de las demandas ciudadanas y la propia gestión pública<sup>72</sup>. Así, la administración pública puede conocer y ordenar la trayectoria histórica de la gestión de cada periodo, además de preservar su naturaleza transparente.

Vale la pena destacar que las medidas desarrolladas para la implementación de la transparencia requieren el uso de modernas tecnologías informáticas, las cuales hacen que la sistematización de los procedimientos haga sus labores cotidianas más fáciles para su sistematización, preservación y consulta. De esta forma, el uso de tecnologías de información se diversifica logrando informar al ciudadano, haciendo más sencillo su acceso a los servicios y funciones públicas, logrando ahorro en tiempo y esfuerzos.

---

<sup>72</sup> Banco Mundial. Anticorrupción, Gobernabilidad y Participación Ciudadana. Disponible en [www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/merida\\_wrpresent-e.pdf](http://www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/merida_wrpresent-e.pdf) Septiembre 28 de 2004.



### *Información para restablecer la confianza*

La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) permite reconocer que debe hacerse públicas todas las actividades de organismos públicos. Solamente con una sociedad informada se podrá consolidar la democracia. “La información es clave para el fortalecimiento de la democracia”. Destruye los adornos, permite y fomenta comportamientos deliberados del ciudadano, además es la base de una elección racional”<sup>73</sup>. La documentación de las actividades administrativas lo más detallado posible es un recurso útil para la propia administración y para los ciudadanos. Reduce las imprecisiones y las preferencias que en múltiples ocasiones son motivo de ineficiencia, ineficacia y de tensiones al interior del gobierno y ante los ciudadanos. Beneficia a la sociedad porque elimina la incertidumbre en su relación con los servicios o funciones públicas y permite demandar el cumplimiento de la norma.

Por otra parte, la obligación de documentar las decisiones gubernamentales y administrativas estimula la racionalidad de las decisiones, es decir, que éstas se ciñan a ciertos parámetros específicos y no respondan a intereses particulares. Así la transparencia favorece que esas decisiones sigan ciertos parámetros normativos y de planeación, eliminando la posibilidad de tomar decisiones improvisadas. La transparencia es un factor que estimula reformas administrativas en los gobiernos y permita que sean observables desde el exterior de la administración.

---

<sup>73</sup> Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp.8.

De igual forma, la información que permite conocer la transparencia facilita la evaluación del desempeño de los gobiernos desde diferentes perspectivas, ya que genera la documentación e indicadores necesarios para realizar un completo análisis sobre la eficiencia, eficacia y equidad de las funciones y/o servicios proporcionados. Cuando el procedimiento o decisión se ha documentado, éste se convierte en un insumo para la evaluación del procedimiento y para su eventual corrección y precisión de objetivos futuros. En este proceso de evaluación, con la transparencia, la sociedad juega un papel, que le permite opinar y evaluar el desempeño del gobierno y la administración pública. Una sociedad informada mediante formatos claros y comprensibles, con extensa cobertura a todas las áreas de la administración, con posibilidad de acceder a la documentación original, es también una sociedad que puede reconocerse e identificarse con el gobierno.

Desde la entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental el 12 de junio de 2003 al 14 de octubre de 2004, se han presentado 54.211 solicitudes<sup>74</sup>, de las cuales 50.055 han sido hechas de forma electrónica y 4.156 de forma presencial. Las dependencias que más solicitudes han recibido son: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), 3.230 solicitudes; Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), (2.820); Secretaría de Educación Pública (SEP), (2.171); Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT),

---

<sup>74</sup> Fuente: Marván María. Curso “Combate a la Corrupción, una visión integral”. Módulo 6. Sesión 1. Noviembre 4 de 2004. Organizado por Barra Mexicana del Colegio de Abogados, Tecnológico de Monterrey y Secretaría de la Función Pública. Cintermex. Monterrey, Nuevo León.

(1.775) y Secretaría de la Función Pública (SFP), 1.521 solicitudes<sup>75</sup>. Estas solicitudes demuestran cómo la sociedad ha recibido con entusiasmo esta nueva Ley, la cual le permite conocer las actividades del gobierno y tener un mayor conocimiento de lo que ocurre en el país.

Los servidores públicos tienen una gran responsabilidad en sus manos y es fundamental que tomen conciencia de ello, para actuar conforme a la ley. Canalizando todos sus esfuerzos para un desempeño transparente e íntegro que permita llevar a México a mejores posiciones en los indicadores internacionales y con ello sea más atractivo para la inversión extranjera, promoviendo un escenario donde los ciudadanos al acercarse a las instituciones gubernamentales se sientan seguros, apoyados y respetados; donde el servicio proporcionado es de calidad y sigue lineamientos claros que les permiten obtener información fidedigna y útil.

Para que los ciudadanos puedan participar en la vida democrática del país, tienen que estar debidamente informados de manera veraz, objetiva y responsable. Al tener acceso a información con estas características se pueden iniciar discusiones e intercambios de ideas y se formará la opinión pública que aprobará y apoyará las actividades del gobierno, o en el caso contrario, presentará la desaprobación y necesidad de seguir en la búsqueda del verdadero cambio.

---

<sup>75</sup> Ibidem

## **V Parte**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### *Conclusiones*

Al finalizar el desarrollo del presente documento se puede observar como se consiguió el objetivo de desarrollar una serie de reflexiones que permitirán a los funcionarios públicos entender la importancia de la transparencia en el servicio público, es decir, en el desempeño de su labor diaria. La información cubierta en este estudio es el complemento de una política pública, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), y se trata de proporcionar un complemento a la misma que permita a los funcionarios públicos sentirse acompañados y orientados en esta nueva etapa de consolidación democrática que vive el país, ya que se regulariza la actividad burocrática en torno al acceso a la información y a la necesidad de transparentar los procesos gubernamentales. Esta Ley no proporciona material adicional que les permita a los servidores públicos conocer mejor esta la temática de la transparencia e incluirla en su cotidianidad.

En la misma forma, se pretendió concientizar a los servidores públicos del importante papel que juegan en el proceso de acceso a la información, ya que esto no se limita simplemente a proporcionar a la sociedad y otras instituciones la información pública que solicitan, va más allá, y es necesario que reconozcan que es algo más cercano y que depende en gran parte del cambio de actitud y percepción de esta nueva medida.

Asimismo, se intentó rescatar el elemento del Servicio Público de Carrera, el cual es amparado por la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), y que les da la oportunidad a los funcionarios públicos de desarrollar un trabajo a largo plazo, recibiendo los beneficios propios de un trabajo estable.

Es muy valioso rescatar el lado humano de los servidores públicos, reconociendo que es de gran importancia que puedan construir una carrera profesional, que les brinde la posibilidad de crecer intelectualmente y realizarse como persona. Haciéndose acreedores a los beneficios que trae el mantener una estabilidad laboral, tanto presentes como futuros, asegurando un futuro para su familia y para su vejez. En esta forma, la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF) se relaciona con la transparencia y juntas, les permiten desarrollar un trabajo satisfactorio y que realmente contribuye a su desarrollo personal, al de la sociedad y del país en su conjunto.

La transparencia es una iniciativa muy ambiciosa, que requiere seguir estudiándose y afinándose, ya que el caso sueco demuestra la efectividad de este recurso, y si en México se logra consolidar se tendrá el escenario perfecto para hacer crecer el país económica, política y socialmente. Económicamente, porque se podrían utilizar todos los recursos que los servicios públicos generen, en programas sociales y mejorar la calidad en la prestación de servicios públicos; se atraería la inversión extranjera, ya que “un Estado que genera flujo confiable de información, genera una mayor certidumbre a las personas

interesadas en invertir en el país”<sup>76</sup>. Políticamente, porque se tendría una Administración Pública Federal sólida, con líderes elegidos democráticamente y con canales para la participación ciudadana, renovando los líderes y teniendo a los más preparados. Socialmente, porque la comunidad confiaría en el país, se determinaría una identidad positiva tanto dentro como fuera del país, logrando un cambio de percepción que reubicaría a México ante el mundo, recordando que hoy es el tiempo de la sociedad, del ciudadano.

Se espera pues que los funcionarios públicos reconozcan su doble papel en la sociedad, como prestadores y beneficiarios de servicios públicos, y esto les permite entender la importancia de la transparencia, reconociendo su presencia en la vida cotidiana; y que el estudio de sus orígenes, desarrollo en el país y consecuencias generadas le hagan valorarla. Asimismo, es importante notar como el acceso a la información pública está facilitando las labores diarias de las instituciones públicas, ya que por los medios informáticos de solicitud de información pueden hacer las solicitudes específicas de ciertos temas, reduciendo los trámites y los plazos, ya que la Ley establece tiempos específicos y eso garantiza el obtener la información oportunamente.

El lenguaje que se utilizó para la elaboración de estas reflexiones, es un lenguaje claro y sencillo, que conserva una esencia académica con el fin de que se tenga una base teórica, y no sean comentarios al azar fruto de las ideas propias del autor, que tienen un sustento y tratan de ser completamente objetivas. Los funcionarios públicos de cualquier nivel

---

<sup>76</sup>Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003. Pp. 35.

pueden leer estas reflexiones y aprender más sobre la transparencia. En la misma forma, los ejemplos y datos presentados, permiten darse cuenta de que la corrupción está disminuyendo gracias a la incorporación de la temática de la transparencia. El trabajo investigativo permitió tener un acercamiento con instituciones públicas como la Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León; la Secretaría de Contraloría del Gobierno Municipal de San Pedro Garza García, Nuevo León; la Contraloría Interna del Gobierno del Estado de Nuevo León; y la Secretaría de la Función Pública, la Barra Mexicana del Colegio de Abogados y la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey en el curso “Combate a la corrupción: una visión integral”; que fueron una gran fuente de información sobre la temática de la transparencia y las iniciativas que a nivel nacional se están realizando para eliminar las viejas estructuras y poner a México en una dinámica muy activa, de la que la corrupción este completamente eliminada.

### *Recomendaciones*

Luego de estudiar la temática de la transparencia y hacer un recorrido por su desarrollo en México se pueden hacer las siguientes recomendaciones al gobierno federal para una optimización de los beneficios de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) y de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), por lo que se considera importante centrarse en estas líneas de acción prioritaria:

### *Con la sociedad*

- Abrir espacios de reflexión y discusión en los que se trate el tema de la transparencia, especialmente en el sector académico, para que se brinden aportes que permitan conocer mejor y difundir esta temática junto a la importancia que tiene para el país. Contribuyendo a la consolidación de la democracia y a un cambio de actitud por parte de los ciudadanos, quienes confiarán en sus instituciones y tendrán una actitud más comprometida y acorde a patrones de conducta comunes, que promueven el respeto a los demás.
- Mayor difusión a la sociedad de las iniciativas contempladas en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), para que la utilicen y puedan conocer y evaluar las acciones gubernamentales.
- Promocionar y difundir los avances, con datos precisos y cuantificables, que ha traído la inclusión de la transparencia en las instituciones públicas, con el fin de captar la atención de la ciudadanía y restablecer los vínculos de confianza y credibilidad ciudadana.
- Recuperar la confianza del ciudadano para que confíe en las instituciones, y en los esfuerzos de las mismas, para proveer información de utilidad en la toma de decisiones en el sector empresarial y privado.



### *Con los servidores públicos*

- Capacitar a los funcionarios públicos acerca del derecho a la información y de las formas en que ésta debe ser proporcionada a quien la solicite.
- Promover la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAPF), la cual con su marco legal provee estabilidad y beneficio a los empleados públicos, lo que los motiva a no realizar ningún tipo de acción corrupta.
- Revisar la discrecionalidad que le ha sido otorgada a algunos funcionarios públicos para determinar cuál información es confidencial o reservada, trabajando más en la especificación de los parámetros que les da esta clasificación, en una u otra.

### *Con el gobierno*

- Involucrar al gobierno federal en la asignación de recursos suficientes para dotar de mejores equipos y personal que permitan procesar las solicitudes de información y tener los archivos históricos de todos los gastos y procesos realizados por el gobierno.
- Darle un mayor seguimiento a las dependencias públicas que no han incorporado los procedimientos de acceso a la información, así como aquellas que no tienen actualizada la información en sus páginas electrónicas.
- Establecer un compromiso real de los gobiernos municipales con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPIG) ya que

solamente 26 municipios<sup>77</sup> la han incorporado a nivel nacional, y esto da una mala imagen de los gobiernos locales y manifiesta como viejas prácticas están arraigadas y no se han podido erradicar.

Se espera pues que en un futuro cercano el gobierno federal pueda consolidar la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), como un verdadero instrumento legal que legitime sus decisiones políticas, sociales y económicas, evitando el abuso de la misma por otras instancias de gobierno o por particulares y consolidando a la democracia, haciendo de México un lugar donde todos los procesos gubernamentales sean transparente y donde la corrupción no tiene cabida.

---

<sup>77</sup> Fuente: Marvén María. Curso “Combate a la Corrupción, una visión integral”. Módulo 6. Sesión 1. Noviembre 4 de 2004. Organizado por Barra Mexicana del Colegio de Abogados, Tecnológico de Monterrey y Secretaría de la Función Pública. Cintermex. Monterrey, Nuevo León.

# **Anexos**

# LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL

## TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS SUJETOS OBLIGADOS

### Capítulo I Disposiciones Generales

**Artículo 1.** La presente Ley es de orden público. Tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal.

**Artículo 2.** Toda la información gubernamental a que se refiere esta Ley es pública y los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que ésta señala.

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

**I. Comités:** Los Comités de Información de cada una de las dependencias y entidades mencionados en el Artículo 29 de esta Ley o el titular de las referidas en el Artículo 31;

**II. Datos personales:** La información concerniente a una persona física, identificada o identificable, entre otra, la relativa a su origen étnico o racial, o que esté referida a las características físicas, morales o emocionales, a su vida afectiva y familiar, domicilio, número telefónico, patrimonio, ideología y opiniones políticas, creencias o convicciones religiosas o filosóficas, los estados de salud físicos o mentales, las preferencias sexuales, u otras análogas que afecten su intimidad;

**III. Documentos:** Los expedientes, reportes, estudios, actas, resoluciones, oficios, correspondencia, acuerdos, directivas, directrices, circulares, contratos, convenios, instructivos, notas, memorandos, estadísticas o bien, cualquier otro registro que documente el ejercicio de las facultades o la actividad de los sujetos obligados y sus servidores públicos, sin importar su fuente o fecha de elaboración. Los documentos podrán estar en cualquier medio, sea escrito, impreso, sonoro, visual, electrónico, informático u holográfico;

**IV. Dependencias y entidades:** Las señaladas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, incluidas la Presidencia de la República, los órganos administrativos desconcentrados, así como la Procuraduría General de la República;

**V. Información:** La contenida en los documentos que los sujetos obligados generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven por cualquier título;

**VI. Información reservada:** Aquella información que se encuentra temporalmente sujeta a alguna de las excepciones previstas en los Artículos 13 y 14 de esta Ley;

**VII. Instituto:** El Instituto Federal de Acceso a la Información establecido en el Artículo 33 de esta Ley;

**VIII. Ley:** La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental;

**IX. Órganos constitucionales autónomos:** El Instituto Federal Electoral, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Banco de México, las universidades y las demás

instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía y cualquier otro establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

**X. Reglamento:** El Reglamento respecto al Poder Ejecutivo Federal, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental;

**XI. Servidores públicos:** Los mencionados en el párrafo primero del Artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales;

**XII. Seguridad nacional:** Acciones destinadas a proteger la integridad, estabilidad y permanencia del Estado Mexicano, la gobernabilidad democrática, la defensa exterior y la seguridad interior de la Federación, orientadas al bienestar general de la sociedad que permitan el cumplimiento de los fines del Estado constitucional;

**XIII. Sistema de datos personales:** El conjunto ordenado de datos personales que estén en posesión de un sujeto obligado;

**XIV. Sujetos obligados:**

- El Poder Ejecutivo Federal, la Administración Pública Federal y la Procuraduría General de la República;
- El Poder Legislativo Federal, integrado por la Cámara de Diputados, la Cámara de Senadores, la Comisión Permanente y cualquiera de sus órganos;
- El Poder Judicial de la Federación y el Consejo de la Judicatura Federal;
- Los órganos constitucionales autónomos;
- Los tribunales administrativos federales, y
- Cualquier otro órgano federal.

**XV. Unidades administrativas:** Las que de acuerdo con la normatividad de cada uno de los sujetos obligados tengan la información de conformidad con las facultades que les correspondan.

**Artículo 4.** Son objetivos de esta Ley:

**I.** Proveer lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información mediante procedimientos sencillos y expeditos;

**II.** Transparentar la gestión pública mediante la difusión de la información que generan los sujetos obligados;

**III.** Garantizar la protección de los datos personales en posesión de los sujetos obligados;

**IV.** Favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, de manera que puedan valorar el desempeño de los sujetos obligados;

**V.** Mejorar la organización, clasificación y manejo de los documentos, y

**VI.** Contribuir a la democratización de la sociedad mexicana y la plena vigencia del Estado de derecho.

**Artículo 5.** La presente Ley es de observancia obligatoria para los servidores públicos federales.

**Artículo 6.** En la interpretación de esta Ley se deberá favorecer el principio de publicidad de la información en posesión de los sujetos obligados.

## **Capítulo II**

### **Obligaciones de transparencia**

**Artículo 7.** Con excepción de la información reservada o confidencial prevista en esta Ley, los sujetos obligados deberán poner a disposición del público y actualizar, en los términos del Reglamento y los lineamientos que expida el Instituto o la instancia equivalente a que se refiere el Artículo 61, entre otra, la información siguiente:

- I.** Su estructura orgánica;
- II.** Las facultades de cada unidad administrativa;
- III.** El directorio de servidores públicos, desde el nivel de jefe de departamento o sus equivalentes;
- IV.** La remuneración mensual por puesto, incluso el sistema de compensación, según lo establezcan las disposiciones correspondientes;
- V.** El domicilio de la unidad de enlace, además de la dirección electrónica donde podrán recibirse las solicitudes para obtener la información;
- VI.** Las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos;
- VII.** Los servicios que ofrecen;
- VIII.** Los trámites, requisitos y formatos. En caso de que se encuentren inscritos en el Registro Federal de Trámites y Servicios o en el Registro que para la materia fiscal establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberán publicarse tal y como se registraron;
- IX.** La información sobre el presupuesto asignado, así como los informes sobre su ejecución, en los términos que establezca el Presupuesto de Egresos de la Federación. En el caso del Ejecutivo Federal, dicha información será proporcionada respecto de cada dependencia y entidad por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que además informará sobre la situación económica, las finanzas públicas y la deuda pública, en los términos que establezca el propio presupuesto;
- X.** Los resultados de las auditorías al ejercicio presupuestal de cada sujeto obligado que realicen, según corresponda, la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, las contralorías internas o la Auditoría Superior de la Federación y, en su caso, las aclaraciones que correspondan;
- XI.** El diseño, ejecución, montos asignados y criterios de acceso a los programas de subsidio. Así como los padrones de beneficiarios de los programas sociales que establezca el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación;
- XII.** Las concesiones, permisos o autorizaciones otorgados, especificando los titulares de aquéllos;
- XIII.** Las contrataciones que se hayan celebrado en términos de la legislación aplicable detallando por cada contrato:
  - Las obras públicas, los bienes adquiridos, arrendados y los servicios contratados; en el caso de estudios o investigaciones deberá señalarse el tema específico;
  - El monto;
  - El nombre del proveedor, contratista o de la persona física o moral con quienes se haya celebrado el contrato, y
  - Los plazos de cumplimiento de los contratos;
- XIV.** El marco normativo aplicable a cada sujeto obligado;
- XV.** Los informes que, por disposición legal, generen los sujetos obligados;
- XVI.** En su caso, los mecanismos de participación ciudadana, y

**XVII.** Cualquier otra información que sea de utilidad o se considere relevante, además de la que con base a la información estadística, responda a las preguntas hechas con más frecuencia por el público.

La información a que se refiere este Artículo deberá publicarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad. Las dependencias y entidades deberán atender las recomendaciones que al respecto expida el Instituto.

**Artículo 8.** El Poder Judicial de la Federación deberá hacer públicas las sentencias que hayan causado estado o ejecutoria, las partes podrán oponerse a la publicación de sus datos personales.

**Artículo 9.** La información a que se refiere el Artículo 7 deberá estar a disposición del público, a través de medios remotos o locales de comunicación electrónica. Los sujetos obligados deberán tener a disposición de las personas interesadas equipo de cómputo, a fin de que éstas puedan obtener la información, de manera directa o mediante impresiones. Asimismo, éstos deberán proporcionar apoyo a los usuarios que lo requieran y proveer todo tipo de asistencia respecto de los trámites y servicios que presten.

Las dependencias y entidades deberán preparar la automatización, presentación y contenido de su información, como también su integración en línea, en los términos que disponga el Reglamento y los lineamientos que al respecto expida el Instituto.

**Artículo 10.** Las dependencias y entidades deberán hacer públicas, directamente o a través de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal o de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, en los términos que establezca el Reglamento, y por lo menos con 20 días hábiles de anticipación a la fecha en que se pretendan publicar o someter a firma del titular del Ejecutivo Federal, los anteproyectos de leyes y disposiciones administrativas de carácter general a que se refiere el Artículo 4 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, salvo que se determine a juicio de la Consejería o la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, según sea el caso, que su publicación puede comprometer los efectos que se pretendan lograr con la disposición o se trate de situaciones de emergencia, de conformidad con esa Ley.

**Artículo 11.** Los informes que presenten los partidos políticos y las agrupaciones políticas nacionales al Instituto Federal Electoral, así como las auditorías y verificaciones que ordene la Comisión de Fiscalización de los Recursos Públicos de los Partidos y Agrupaciones Políticas, deberán hacerse públicos al concluir el procedimiento de fiscalización respectivo. Cualquier ciudadano podrá solicitar al Instituto Federal Electoral, la información relativa al uso de los recursos públicos que reciban los partidos políticos y las agrupaciones políticas nacionales.

**Artículo 12.** Los sujetos obligados deberán hacer pública toda aquella información relativa a los montos y las personas a quienes entreguen, por cualquier motivo, recursos públicos, así como los informes que dichas personas les entreguen sobre el uso y destino de dichos recursos.

### **Capítulo III**

#### **Información reservada y confidencial**

**Artículo 13.** Como información reservada podrá clasificarse aquella cuya difusión pueda:

- I.** Comprometer la seguridad nacional, la seguridad pública o la defensa nacional;
- II.** Menoscabar la conducción de las negociaciones o bien, de las relaciones internacionales, incluida aquella información que otros estados u organismos internacionales entreguen con carácter de confidencial al Estado Mexicano;
- III.** Dañar la estabilidad financiera, económica o monetaria del país;
- IV.** Poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona, o
- V.** Causar un serio perjuicio a las actividades de verificación del cumplimiento de las leyes, prevención o persecución de los delitos, la impartición de la justicia, la recaudación de las contribuciones, las operaciones de control migratorio, las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos mientras las resoluciones no causen estado.

**Artículo 14.** También se considerará como información reservada:

- I.** La que por disposición expresa de una Ley sea considerada confidencial, reservada, comercial reservada o gubernamental confidencial;
- II.** Los secretos comercial, industrial, fiscal, bancario, fiduciario u otro considerado como tal por una disposición legal;
- III.** Las averiguaciones previas;
- IV.** Los expedientes judiciales o de los procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio en tanto no hayan causado estado;
- V.** Los procedimientos de responsabilidad de los servidores públicos, en tanto no se haya dictado la resolución administrativa o la jurisdiccional definitiva, o
- VI.** La que contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que formen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada.

Cuando concluya el periodo de reserva o las causas que hayan dado origen a la reserva de la información a que se refieren las fracciones III y IV de este Artículo, dicha información podrá ser pública, protegiendo la información confidencial que en ella se contenga.

No podrá invocarse el carácter de reservado cuando se trate de la investigación de violaciones graves de derechos fundamentales o delitos de lesa humanidad.

**Artículo 15.** La información clasificada como reservada según los artículos 13 y 14, podrá permanecer con tal carácter hasta por un periodo de doce años. Esta información podrá ser desclasificada cuando se extingan las causas que dieron origen a su clasificación o cuando haya transcurrido el periodo de reserva.

La disponibilidad de esa información será sin perjuicio de lo que, al respecto, establezcan otras leyes.

El Instituto, de conformidad con el Reglamento, o la instancia equivalente a que se refiere el Artículo 61, establecerán los criterios para la clasificación y desclasificación de la información reservada.

Excepcionalmente, los sujetos obligados podrán solicitar al Instituto o a la instancia establecida de conformidad con el Artículo 61, según corresponda, la ampliación del periodo de reserva, siempre y cuando justifiquen que subsisten las causas que dieron origen a su clasificación.



**Artículo 16.** Los titulares de las unidades administrativas serán responsables de clasificar la información de conformidad con los criterios establecidos en esta Ley, su Reglamento y los lineamientos expedidos por el Instituto o por la instancia equivalente a que se refiere el Artículo 61, según corresponda.

**Artículo 17.** Las unidades administrativas elaborarán semestralmente y por rubros temáticos, un índice de los expedientes clasificados como reservados. Dicho índice deberá indicar la unidad administrativa que generó la información, la fecha de la clasificación, su fundamento, el plazo de reserva y, en su caso, las partes de los documentos que se reservan. En ningún caso el índice será considerado como información reservada.

El titular de cada dependencia o entidad deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la custodia y conservación de los expedientes clasificados.

En todo momento, el Instituto tendrá acceso a la información reservada o confidencial para determinar su debida clasificación, desclasificación o la procedencia de otorgar su acceso.

**Artículo 18.** Como información confidencial se considerará:

**I.** La entregada con tal carácter por los particulares a los sujetos obligados, de conformidad con lo establecido en el Artículo 19, y

**II.** Los datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión, distribución o comercialización en los términos de esta Ley.

No se considerará confidencial la información que se halle en los registros públicos o en fuentes de acceso público.

**Artículo 19.** Cuando los particulares entreguen a los sujetos obligados la información a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán señalar los documentos que contengan información confidencial, reservada o comercial reservada, siempre que tengan el derecho de reservarse la información, de conformidad con las disposiciones aplicables. En el caso de que exista una solicitud de acceso que incluya información confidencial, los sujetos obligados la comunicarán siempre y cuando medie el consentimiento expreso del particular titular de la información confidencial.

#### **Capítulo IV** **Protección de datos personales**

**Artículo 20.** Los sujetos obligados serán responsables de los datos personales y, en relación con éstos, deberán:

**I.** Adoptar los procedimientos adecuados para recibir y responder las solicitudes de acceso y corrección de datos, así como capacitar a los servidores públicos y dar a conocer información sobre sus políticas en relación con la protección de tales datos, de conformidad con los lineamientos que al respecto establezca el Instituto o las instancias equivalentes previstas en el Artículo 61;

**II.** Tratar datos personales sólo cuando éstos sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los propósitos para los cuales se hayan obtenido;

**III.** Poner a disposición de los individuos, a partir del momento en el cual se recaben datos personales, el documento en el que se establezcan los propósitos para su tratamiento, en términos de los lineamientos que establezca el Instituto o la instancia equivalente a que se refiere el Artículo 61;

**IV.** Procurar que los datos personales sean exactos y actualizados;

V. Sustituir, rectificar o completar, de oficio, los datos personales que fueren inexactos, ya sea total o parcialmente, o incompletos, en el momento en que tengan conocimiento de esta situación, y

VI. Adoptar las medidas necesarias que garanticen la seguridad de los datos personales y eviten su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado.

**Artículo 21.** Los sujetos obligados no podrán difundir, distribuir o comercializar los datos personales contenidos en los sistemas de información, desarrollados en el ejercicio de sus funciones, salvo que haya mediado el consentimiento expreso, por escrito o por un medio de autenticación similar, de los individuos a que haga referencia la información.

**Artículo 22.** No se requerirá el consentimiento de los individuos para proporcionar los datos personales en los siguientes casos:

I. Los necesarios para la prevención o el diagnóstico médico, la prestación de asistencia médica o la gestión de servicios de salud y no pueda recabarse su autorización;

II. Los necesarios por razones estadísticas, científicas o de interés general previstas en ley, previo procedimiento por el cual no puedan asociarse los datos personales con el individuo a quien se refieran;

III. Cuando se transmitan entre sujetos obligados o entre dependencias y entidades, siempre y cuando los datos se utilicen para el ejercicio de facultades propias de los mismos;

IV. Cuando exista una orden judicial;

V. A terceros cuando se contrate la prestación de un servicio que requiera el tratamiento de datos personales. Dichos terceros no podrán utilizar los datos personales para propósitos distintos a aquéllos para los cuales se les hubieren transmitido, y

VI. En los demás casos que establezcan las leyes.

**Artículo 23.** Los sujetos obligados que posean, por cualquier título, sistemas de datos personales, deberán hacerlo del conocimiento del Instituto o de las instancias equivalentes previstas en el Artículo 61, quienes mantendrán un listado actualizado de los sistemas de datos personales.

**Artículo 24.** Sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes, sólo los interesados o sus representantes podrán solicitar a una unidad de enlace o su equivalente, previa acreditación, que les proporcione los datos personales que obren en un sistema de datos personales. Aquélla deberá entregarle, en un plazo de diez días hábiles contados desde la presentación de la solicitud, en formato comprensible para el solicitante, la información correspondiente, o bien, le comunicará por escrito que ese sistema de datos personales no contiene los referidos al solicitante.

La entrega de los datos personales será gratuita, debiendo cubrir el individuo únicamente los gastos de envío de conformidad con las tarifas aplicables. No obstante, si la misma persona realiza una nueva solicitud respecto del mismo sistema de datos personales en un periodo menor a doce meses a partir de la última solicitud, los costos se determinarán de acuerdo con lo establecido en el Artículo 27.

**Artículo 25.** Las personas interesadas o sus representantes podrán solicitar, previa acreditación, ante la unidad de enlace o su equivalente, que modifiquen sus datos que obren en cualquier sistema de datos personales. Con tal propósito, el interesado deberá entregar una solicitud de modificaciones a la unidad de enlace o su equivalente, que señale el sistema de datos personales, indique las modificaciones por realizarse y aporte la documentación que motive su petición. Aquélla deberá entregar al solicitante, en un plazo de 30 días hábiles desde la presentación de la solicitud, una comunicación que haga constar las modificaciones

o bien, le informe de manera fundada y motivada, las razones por las cuales no procedieron las modificaciones.

**Artículo 26.** Contra la negativa de entregar o corregir datos personales, procederá la interposición del recurso a que se refiere el Artículo 50. También procederá en el caso de falta de respuesta en los plazos a que se refieren los artículos 24 y 25.

## **Capítulo V Cuotas de acceso**

**Artículo 27.** Los costos por obtener la información no podrán ser superiores a la suma de:

- I.** El costo de los materiales utilizados en la reproducción de la información, y
- II.** El costo de envío.

Las cuotas de los derechos aplicables deberán estar establecidas en la Ley Federal de Derechos.

Los sujetos obligados deberán esforzarse por reducir los costos de entrega de información.

## **TÍTULO SEGUNDO ACCESO A LA INFORMACIÓN EN EL PODER EJECUTIVO FEDERAL**

### **Capítulo I Unidades de enlace y comités de información**

**Artículo 28.** Los titulares de cada una de las dependencias y entidades designarán a la unidad de enlace que tendrá las funciones siguientes:

- I.** Recabar y difundir la información a que se refiere el Artículo 7, además de propiciar que las unidades administrativas la actualicen periódicamente;
- II.** Recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información, referidas en los artículos 24, 25 y 40;
- III.** Auxiliar a los particulares en la elaboración de solicitudes y, en su caso, orientarlos sobre las dependencias o entidades u otro órgano que pudieran tener la información que solicitan;
- IV.** Realizar los trámites internos de cada dependencia o entidad, necesarios para entregar la información solicitada, además de efectuar las notificaciones a los particulares;
- V.** Proponer al Comité los procedimientos internos que aseguren la mayor eficiencia en la gestión de las solicitudes de acceso a la información;
- VI.** Habilitar a los servidores públicos de la dependencia o entidad que sean necesarios, para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información;
- VII.** Llevar un registro de las solicitudes de acceso a la información, sus resultados y costos, y
- VIII.** Las demás necesarias para garantizar y agilizar el flujo de información entre la dependencia o entidad y los particulares.

**Artículo 29.** En cada dependencia o entidad se integrará un Comité de Información que tendrá las funciones siguientes:

- I.** Coordinar y supervisar las acciones de la dependencia o entidad tendientes a proporcionar la información prevista en esta Ley;
- II.** Instituir, de conformidad con el Reglamento, los procedimientos para asegurar la mayor eficiencia en la gestión de las solicitudes de acceso a la información;
- III.** Confirmar, modificar o revocar la clasificación de la información hecha por los titulares de las unidades administrativas de la dependencia o entidad;
- IV.** Realizar a través de la unidad de enlace, las gestiones necesarias para localizar los documentos administrativos en los que conste la información solicitada;
- V.** Establecer y supervisar la aplicación de los criterios específicos para la dependencia o entidad, en materia de clasificación y conservación de los documentos administrativos, así como la organización de archivos, de conformidad con los lineamientos expedidos por el Instituto y el Archivo General de la Nación, según corresponda;
- VI.** Elaborar un programa para facilitar la obtención de información de la dependencia o entidad, que deberá ser actualizado periódicamente y que incluya las medidas necesarias para la organización de los archivos, y
- VII.** Elaborar y enviar al Instituto, de conformidad con los lineamientos que éste expida, los datos necesarios para la elaboración del informe anual a que se refiere el Artículo 39.

**Artículo 30.** Cada Comité estará integrado por:

- I.** Un servidor público designado por el titular de la dependencia o entidad;
  - II.** El titular de la unidad de enlace, y
  - III.** El titular del órgano interno de control de cada dependencia o entidad.
- El Comité adoptará sus decisiones por mayoría de votos.

**Artículo 31.** El Centro de Investigación y Seguridad Nacional; el Centro de Planeación para el Control de Drogas; la Dirección de Coordinación de Inteligencia de la Policía Federal Preventiva; la Unidad contra la Delincuencia Organizada; el Estado Mayor Presidencial, el Estado Mayor de la Defensa Nacional y el Estado Mayor General de la Armada o bien, las unidades administrativas que los sustituyan, no estarán sujetos a la autoridad de los Comités a que se refiere el Artículo 29, siendo sus funciones responsabilidad exclusiva del titular de la propia unidad administrativa.

**Artículo 32.** Corresponderá al Archivo General de la Nación elaborar, en coordinación con el Instituto, los criterios para la catalogación, clasificación y conservación de los documentos administrativos, así como la organización de archivos de las dependencias y entidades. Dichos criterios tomarán en cuenta los estándares y mejores prácticas internacionales en la materia.

Los titulares de las dependencias y entidades, de conformidad con las disposiciones aplicables, deberán asegurar el adecuado funcionamiento de los archivos. Asimismo, deberán elaborar y poner a disposición del público una guía simple de sus sistemas de clasificación y catalogación, así como de la organización del archivo.

## **Capítulo II**

### **Instituto Federal de Acceso a la Información Pública**

**Artículo 33.** El Instituto Federal de Acceso a la Información Pública es un órgano de la Administración Pública Federal, con autonomía operativa, presupuestaria y de decisión, encargado de promover y difundir el ejercicio del derecho de acceso a la información; resolver sobre la negativa a las solicitudes de acceso a la información y proteger los datos personales en poder de las dependencias y entidades.

**Artículo 34.** El Instituto estará integrado por cinco comisionados, quienes serán nombrados por el Ejecutivo Federal. La Cámara de Senadores podrá objetar dichos nombramientos por mayoría, y cuando se encuentre en receso por la Comisión Permanente, con la misma votación. En todo caso, la instancia legislativa tendrá treinta días para resolver, vencido este plazo sin que se emita resolución al respecto, se entenderá como no objetado el nombramiento del Ejecutivo Federal.

Los comisionados sólo podrán ser removidos de sus funciones cuando transgredan en forma grave o reiterada las disposiciones contenidas en la Constitución y esta Ley, cuando por actos u omisiones se afecten las atribuciones del Instituto, o cuando hayan sido sentenciados por un delito grave que merezca pena corporal.

Durarán en su encargo siete años, sin posibilidad de reelección, y durante el mismo no podrán tener ningún otro empleo, cargo o comisión, salvo en instituciones docentes, científicas o de beneficencia.

El Instituto, para efectos de sus resoluciones, no estará subordinado a autoridad alguna, adoptará sus decisiones con plena independencia y contará con los recursos humanos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

**Artículo 35.** Para ser Comisionado se requiere:

- I.** Ser ciudadano mexicano;
- II.** No haber sido condenado por la comisión de algún delito doloso;
- III.** Tener cuando menos, treinta y cinco años de edad el día de su designación;
- IV.** Haberse desempeñado destacadamente en actividades profesionales, de servicio público o académicas, relacionadas con la materia de esta Ley, y
- V.** No haber sido Secretario de Estado, Jefe de departamento administrativo, Procurador General de la República, Senador, Diputado Federal o Local, dirigente de un partido o asociación política, Gobernador de algún Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, durante el año previo al día de su nombramiento.

**Artículo 36.** El Instituto será presidido por un Comisionado, quien tendrá la representación legal del mismo. Durará en su encargo un periodo de dos años, renovable por una ocasión, y será elegido por los comisionados.

**Artículo 37.** El Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- I.** Interpretar en el orden administrativo esta Ley, de conformidad con el Artículo 6;
- II.** Conocer y resolver los recursos de revisión interpuestos por los solicitantes;
- III.** Establecer y revisar los criterios de clasificación, desclasificación y custodia de la información reservada y confidencial;
- IV.** Coadyuvar con el Archivo General de la Nación en la elaboración y aplicación de los criterios para la catalogación y conservación de los documentos, así como la organización de archivos de las dependencias y entidades;
- V.** Vigilar y, en caso de incumplimiento, hacer las recomendaciones a las dependencias y entidades para que se dé cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 7;

- VI.** Orientar y asesorar a los particulares acerca de las solicitudes de acceso a la información;
- VII.** Proporcionar apoyo técnico a las dependencias y entidades en la elaboración y ejecución de sus programas de información establecidos en la fracción VI del Artículo 29;
- VIII.** Elaborar los formatos de solicitudes de acceso a la información, así como los de acceso y corrección de datos personales;
- IX.** Establecer los lineamientos y políticas generales para el manejo, mantenimiento, seguridad y protección de los datos personales, que estén en posesión de las dependencias y entidades;
- X.** Hacer del conocimiento del órgano interno de control de cada dependencia y entidad, de conformidad con el último párrafo del Artículo 56, las presuntas infracciones a esta Ley y su Reglamento. Las resoluciones finales que al respecto expidan los órganos internos de control y que hayan causado estado deberán ser notificadas al Instituto, quien deberá hacerlas públicas a través de su informe anual;
- XI.** Elaborar la guía a que se refiere el Artículo 38;
- XII.** Promover y, en su caso, ejecutar la capacitación de los servidores públicos en materia de acceso a la información y protección de datos personales;
- XIII.** Difundir entre los servidores públicos y los particulares, los beneficios del manejo público de la información, como también sus responsabilidades en el buen uso y conservación de aquélla;
- XIV.** Elaborar y publicar estudios e investigaciones para difundir y ampliar el conocimiento sobre la materia de esta Ley;
- XV.** Cooperar respecto de la materia de esta Ley, con los demás sujetos obligados, las entidades federativas, los municipios, o sus órganos de acceso a la información, mediante la celebración de acuerdos o programas;
- XVI.** Elaborar su Reglamento Interior y demás normas de operación;
- XVII.** Designar a los servidores públicos a su cargo;
- XVIII.** Preparar su proyecto de presupuesto anual, el cual será enviado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que lo integre al Presupuesto de Egresos de la Federación, y
- XIX.** Las demás que le confieran esta Ley, su Reglamento y cualquier otra disposición aplicable.

**Artículo 38.** El Instituto elaborará una guía que describirá, de manera clara y sencilla, los procedimientos de acceso a la información de las dependencias y entidades.

**Artículo 39.** El Instituto rendirá anualmente un informe público al H. Congreso de la Unión sobre el acceso a la información, con base en los datos que le rindan las dependencias y entidades según lo señala el Artículo 29 fracción VII, en el cual se incluirá, al menos, el número de solicitudes de acceso a la información presentadas ante cada dependencia y entidad así como su resultado; su tiempo de respuesta; el número y resultado de los asuntos atendidos por el Instituto; el estado que guardan las denuncias presentadas ante los órganos internos de control y las dificultades observadas en el cumplimiento de la Ley. Para este efecto, el Instituto expedirá los lineamientos que considere necesarios.

### **Capítulo III**

#### **Del procedimiento de acceso ante la dependencia o entidad**

**Artículo 40.** Cualquier persona o su representante podrá presentar, ante la unidad de enlace, una solicitud de acceso a la información mediante escrito libre o en los formatos que apruebe el Instituto.

La solicitud deberá contener:

- I.** El nombre del solicitante y domicilio u otro medio para recibir notificaciones, como el correo electrónico, así como los datos generales de su representante, en su caso;
- II.** La descripción clara y precisa de los documentos que solicita;
- III.** Cualquier otro dato que propicie su localización con objeto de facilitar su búsqueda, y
- IV.** Opcionalmente, la modalidad en la que prefiere se otorgue el acceso a la información, la cual podrá ser verbalmente siempre y cuando sea para fines de orientación, mediante consulta directa, copias simples, certificadas u otro tipo de medio.

Si los detalles proporcionados por el solicitante no bastan para localizar los documentos o son erróneos, la unidad de enlace podrá requerir, por una vez y dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, que indique otros elementos o corrija los datos. Este requerimiento interrumpirá el plazo establecido en el Artículo 44.

Las unidades de enlace auxiliarán a los particulares en la elaboración de las solicitudes de acceso a la información, en particular en los casos en que el solicitante no sepa leer ni escribir. Cuando la información solicitada no sea competencia de la entidad o dependencia ante la cual se presente la solicitud de acceso, la unidad de enlace deberá orientar debidamente al particular sobre la entidad o dependencia competente.

Si la solicitud es presentada ante una unidad administrativa distinta a la unidad de enlace, aquélla tendrá la obligación de indicar al particular la ubicación física de la unidad de enlace. En ningún caso la entrega de información estará condicionada a que se motive o justifique su utilización, ni se requerirá demostrar interés alguno.

**Artículo 41.** La unidad de enlace será el vínculo entre la dependencia o entidad y el solicitante, ya que es la responsable de hacer las notificaciones a que se refiere esta Ley. Además, deberá llevar a cabo todas las gestiones necesarias en la dependencia o entidad a fin de facilitar el acceso a la información.

**Artículo 42.** Las dependencias y entidades sólo estarán obligadas a entregar documentos que se encuentren en sus archivos. La obligación de acceso a la información se dará por cumplida cuando se pongan a disposición del solicitante para consulta los documentos en el sitio donde se encuentren; o bien, mediante la expedición de copias simples, certificadas o cualquier otro medio.

El acceso se dará solamente en la forma en que lo permita el documento de que se trate, pero se entregará en su totalidad o parcialmente, a petición del solicitante.

En el caso que la información solicitada por la persona ya esté disponible al público en medios impresos, tales como libros, compendios, trípticos, archivos públicos, en formatos electrónicos disponibles en Internet o en cualquier otro medio, se le hará saber por escrito la fuente, el lugar y la forma en que puede consultar, reproducir o adquirir dicha información.

**Artículo 43.** La unidad de enlace turnará la solicitud a la unidad administrativa que tenga o pueda tener la información, con objeto de que ésta la localice, verifique su clasificación y le comunique a la primera la procedencia del acceso y la manera en que se encuentra disponible, a efecto de que se determine el costo, en su caso.

Las unidades administrativas podrán entregar documentos que contengan información clasificada como reservada o confidencial, siempre y cuando los documentos en que conste la información permitan eliminar las partes o secciones clasificadas. En tales casos, deberán señalarse las partes o secciones que fueron eliminadas.

**Artículo 44.** La respuesta a la solicitud deberá ser notificada al interesado en el menor tiempo posible, que no podrá ser mayor de veinte días hábiles, contados desde la presentación de aquella. Además, se precisará el costo y la modalidad en que será entregada la información, atendiendo en la mayor medida de lo posible a la solicitud del interesado. Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta por un periodo igual cuando existan razones que lo motiven, siempre y cuando éstas se le notifiquen al solicitante.

La información deberá entregarse dentro de los diez días hábiles siguientes al que la unidad de enlace le haya notificado la disponibilidad de aquella, siempre que el solicitante compruebe haber cubierto el pago de los derechos correspondientes.

El Reglamento establecerá la manera y términos para el trámite interno de las solicitudes de acceso a la información.

**Artículo 45.** En caso de que el titular de la unidad administrativa haya clasificado los documentos como reservados o confidenciales, deberá remitir de inmediato la solicitud, así como un oficio, con los elementos necesarios para fundar y motivar dicha clasificación, al Comité de la dependencia o entidad, mismo que deberá resolver si:

**I.** Confirma o modifica la clasificación y niega el acceso a la información, o

**II.** Revoca la clasificación y concede el acceso a la información.

El Comité podrá tener acceso a los documentos que estén en la unidad administrativa. La resolución del Comité será notificada al interesado en el plazo que establece el Artículo 44. En caso de ser negativa, deberá fundar y motivar las razones de la clasificación de la información e indicar al solicitante el recurso que podrá interponer ante el Instituto.

**Artículo 46.** Cuando los documentos no se encuentren en los archivos de la unidad administrativa, ésta deberá remitir al Comité de la dependencia o entidad la solicitud de acceso y el oficio en donde lo manifieste. El Comité analizará el caso y tomará las medidas pertinentes para localizar, en la dependencia o entidad, el documento solicitado y resolverá en consecuencia. En caso de no encontrarlo, expedirá una resolución que confirme la inexistencia del documento solicitado y notificará al solicitante, a través de la unidad de enlace, dentro del plazo establecido en el Artículo 44.

**Artículo 47.** Las solicitudes de acceso a la información y las respuestas que se les dé, incluyendo, en su caso, la información entregada, serán públicas. Asimismo, las dependencias y entidades deberán poner a disposición del público esta información, en la medida de lo posible a través de medios remotos o locales de comunicación electrónica.

**Artículo 48.** Las unidades de enlace no estarán obligadas a dar trámite a solicitudes de acceso ofensivas; cuando hayan entregado información sustancialmente idéntica como respuesta a una solicitud de la misma persona, o cuando la información se encuentre disponible públicamente. En este caso, deberán indicar al solicitante el lugar donde se encuentra la información.



## **Capítulo IV**

### **Del procedimiento ante el Instituto**

**Artículo 49.** El solicitante a quien se le haya notificado, mediante resolución de un Comité: la negativa de acceso a la información, o la inexistencia de los documentos solicitados, podrá interponer, por sí mismo o a través de su representante, el recurso de revisión ante el Instituto o ante la unidad de enlace que haya conocido el asunto, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. La unidad de enlace deberá remitir el asunto al Instituto al día siguiente de haberlo recibido.

**Artículo 50.** El recurso también procederá en los mismos términos cuando:

- I.** La dependencia o entidad no entregue al solicitante los datos personales solicitados, o lo haga en un formato incomprensible;
- II.** La dependencia o entidad se niegue a efectuar modificaciones o correcciones a los datos personales;
- III.** El solicitante no esté conforme con el tiempo, el costo o la modalidad de entrega, o
- IV.** El solicitante considere que la información entregada es incompleta o no corresponda a la información requerida en la solicitud.

**Artículo 51.** El recurso previsto en los artículos 49 y 50 procederá en lugar del recurso establecido en el artículo 83 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

**Artículo 52.** El Instituto subsanará las deficiencias de los recursos interpuestos por los particulares.

**Artículo 53.** La falta de respuesta a una solicitud de acceso, en el plazo señalado en el Artículo 44, se entenderá resuelta en sentido positivo, por lo que la dependencia o entidad quedará obligada a darle acceso a la información en un periodo de tiempo no mayor a los 10 días hábiles, cubriendo todos los costos generados por la reproducción del material informativo, salvo que el Instituto determine que los documentos en cuestión son reservados o confidenciales.

A efecto de dar cabal cumplimiento a lo establecido en el párrafo primero de este Artículo, el Reglamento establecerá un procedimiento expedito para subsanar el incumplimiento de las dependencias y entidades de entregar la información. Para este efecto, los particulares podrán presentar la constancia a que se refiere el Artículo 17 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo expedida por la unidad de enlace que corresponda, o bien bastará que presenten copia de la solicitud en la que conste la fecha de su presentación ante la dependencia o entidad. En este último caso, el procedimiento asegurará que éstas tengan la oportunidad de probar que respondieron en tiempo y forma al particular.

**Artículo 54.** El escrito de interposición del recurso de revisión deberá contener:

- I.** La dependencia o entidad ante la cual se presentó la solicitud;
- II.** El nombre del recurrente y del tercero interesado si lo hay, así como el domicilio o medio que señale para recibir notificaciones;
- III.** La fecha en que se le notificó o tuvo conocimiento del acto reclamado;
- IV.** El acto que se recurre y los puntos petitorios;
- V.** La copia de la resolución que se impugna y, en su caso, de la notificación correspondiente, y
- VI.** Los demás elementos que considere procedentes someter a juicio del Instituto.

**Artículo 55.** Salvo lo previsto en el Artículo 53, el Instituto sustanciará el recurso de revisión conforme a los lineamientos siguientes:

**I.** Interpuesto el recurso, el Presidente del Instituto, lo turnará al Comisionado ponente, quien deberá, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la interposición del recurso, integrar el expediente y presentar un proyecto de resolución al Pleno del Instituto;

**II.** El Pleno del Instituto podrá determinar la celebración de audiencias con las partes;

**III.** Durante el procedimiento deberá aplicarse la suplencia de la queja a favor del recurrente y asegurarse de que las partes puedan presentar, de manera oral o escrita, los argumentos que funden y motiven sus pretensiones, así como formular sus alegatos;

**IV.** Mediante solicitud del interesado podrán recibirse, por vía electrónica, las promociones y escritos;

**V.** El Pleno resolverá, en definitiva, dentro de los veinte días hábiles siguientes en que se presentó el proyecto de resolución, y

**VI.** Las resoluciones del Pleno serán públicas.

Cuando haya causa justificada, el Pleno del Instituto podrá ampliar, por una vez y hasta por un periodo igual, los plazos establecidos en las fracciones I y V de este Artículo.

La información reservada o confidencial que, en su caso, sea solicitada por el Instituto por resultar indispensable para resolver el asunto, deberá ser mantenida con ese carácter y no estará disponible en el expediente.

**Artículo 56.** Las resoluciones del Instituto podrán:

**I.** Desechar el recurso por improcedente o bien, sobreseerlo;

**II.** Confirmar la decisión del Comité, o

**III.** Revocar o modificar las decisiones del Comité y ordenar a la dependencia o entidad que permita al particular el acceso a la información solicitada o a los datos personales; que reclasifique la información o bien, que modifique tales datos.

Las resoluciones, que deberán ser por escrito, establecerán los plazos para su cumplimiento y los procedimientos para asegurar la ejecución.

Si el Instituto no resuelve en el plazo establecido en esta Ley, la resolución que se recurrió se entenderá confirmada.

Cuando el Instituto determine durante la sustanciación del procedimiento que algún servidor público pudo haber incurrido en responsabilidad, deberá hacerlo del conocimiento del órgano interno de control de la dependencia o entidad responsable para que ésta inicie, en su caso, el procedimiento de responsabilidad que corresponda.

**Artículo 57.** El recurso será desechado por improcedente cuando:

**I.** Sea presentado, una vez transcurrido el plazo señalado en el Artículo 49;

**II.** El Instituto haya conocido anteriormente del recurso respectivo y resuelto en definitiva;

**III.** Se recurra una resolución que no haya sido emitida por un Comité, o

**IV.** Ante los tribunales del Poder Judicial Federal se esté tramitando algún recurso o medio de defensa interpuesto por el recurrente.

**Artículo 58.** El recurso será sobreseído cuando:

**I.** El recurrente se desista expresamente del recurso;

**II.** El recurrente fallezca o, tratándose de personas morales, se disuelva;

**III.** Cuando admitido el recurso de impugnación, aparezca alguna causal de improcedencia en los términos de la presente ley, o

**IV.** La dependencia o entidad responsable del acto o resolución impugnado lo modifique o revoque, de tal manera que el medio de impugnación quede sin efecto o materia.

**Artículo 59.** Las resoluciones del Instituto serán definitivas para las dependencias y entidades. Los particulares podrán impugnarlas ante el Poder Judicial de la Federación. Los tribunales tendrán acceso a la información reservada o confidencial cuando resulte indispensable para resolver el asunto y hubiera sido ofrecida en juicio. Dicha información deberá ser mantenida con ese carácter y no estará disponible en el expediente judicial.

**Artículo 60.** Transcurrido un año de que el Instituto expidió una resolución que confirme la decisión de un Comité, el particular afectado podrá solicitar ante el mismo Instituto que reconsidere la resolución. Dicha reconsideración deberá referirse a la misma solicitud y resolverse en un plazo máximo de 60 días hábiles.

## **TÍTULO TERCERO ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LOS DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS**

### **Capítulo Único**

**Artículo 61.** El Poder Legislativo Federal, a través de la Cámara de Senadores, la Cámara de Diputados, la Comisión Permanente y la Auditoría Superior de la Federación; el Poder Judicial de la Federación a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Consejo de la Judicatura Federal y de la Comisión de Administración del Tribunal Federal Electoral; los órganos constitucionales autónomos y los tribunales administrativos, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán mediante reglamentos o acuerdos de carácter general, los órganos, criterios y procedimientos institucionales para proporcionar a los particulares el acceso a la información, de conformidad con los principios y plazos establecidos en esta Ley.

Las disposiciones que se emitan señalarán, según corresponda:

- I.** Las unidades administrativas responsables de publicar la información a que se refiere el Artículo 7;
- II.** Las unidades de enlace o sus equivalentes;
- III.** El Comité de información o su equivalente;
- IV.** Los criterios y procedimientos de clasificación y conservación de la información reservada o confidencial;
- V.** El procedimiento de acceso a la información, incluso un recurso de revisión, según los artículos 49 y 50, y uno de reconsideración en los términos del Artículo 60;
- VI.** Los procedimientos de acceso y rectificación de datos personales a los que se refieren los artículos 24 y 25, y
- VII.** Una instancia interna responsable de aplicar la Ley, resolver los recursos, y las demás facultades que le otorga este ordenamiento.

**Artículo 62.** Los sujetos obligados a que se refiere el artículo anterior elaborarán anualmente un informe público de las actividades realizadas para garantizar el acceso a la información, siguiendo los lineamientos establecidos en el Artículo 39, del cual deberán remitir una copia al Instituto.

## **TÍTULO CUARTO RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

### **Capítulo Único**

**Artículo 63.** Serán causas de responsabilidad administrativa de los servidores públicos por incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley las siguientes:

- I.** Usar, sustraer, destruir, ocultar, inutilizar, divulgar o alterar, total o parcialmente y de manera indebida información que se encuentre bajo su custodia, a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión;
- II.** Actuar con negligencia, dolo o mala fe en la sustanciación de las solicitudes de acceso a la información o en la difusión de la información a que están obligados conforme a esta Ley;
- III.** Denegar intencionalmente información no clasificada como reservada o no considerada confidencial conforme a esta Ley;
- IV.** Clasificar como reservada, con dolo, información que no cumple con las características señaladas en esta Ley. La sanción sólo procederá cuando exista una resolución previa respecto del criterio de clasificación de ese tipo de información del Comité, el Instituto, o las instancias equivalentes previstas en el Artículo 61;
- V.** Entregar información considerada como reservada o confidencial conforme a lo dispuesto por esta Ley;
- VI.** Entregar intencionalmente de manera incompleta información requerida en una solicitud de acceso, y
- VII.** No proporcionar la información cuya entrega haya sido ordenada por los órganos a que se refiere la fracción IV anterior o el Poder Judicial de la Federación.

La responsabilidad a que se refiere este Artículo o cualquiera otra derivada del incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley, será sancionada en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

La infracción prevista en la fracción VII o la reincidencia en las conductas previstas en las fracciones I a VI de este Artículo, serán consideradas como graves para efectos de su sanción administrativa.

**Artículo 64.** Las responsabilidades administrativas que se generen por el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el Artículo anterior, son independientes de las del orden civil o penal que procedan.

### **TRANSITORIOS**

**Primero.** La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con las modalidades que establecen los artículos siguientes.

**Segundo.** La publicación de la información a que se refiere el Artículo 7 deberá completarse, a más tardar, un año después de la entrada en vigor de la Ley.

**Tercero.** Los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, deberán designar la unidad de enlace y a los miembros de los Comités referidos en esta Ley, a más tardar, seis meses después de la entrada en vigor de este ordenamiento, y en el mismo plazo deberán iniciar funciones. Asimismo, deberán notificarlo a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo que, a su vez, deberá publicar la lista de unidades en el Diario Oficial de la Federación. La conformación de las estructuras a que se refiere esta disposición

deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados, por lo que no deberán implicar erogaciones adicionales.

**Cuarto.** Los sujetos obligados a los que se refiere el Artículo 61 deberán publicar las disposiciones correspondientes a más tardar un año después de la entrada en vigor de la Ley.

**Quinto.** La designación de los cinco primeros comisionados será realizada a más tardar tres meses después de la entrada en vigor de la Ley. En el primer periodo de ejercicio, tres comisionados concluirán su encargo en cuatro años, y podrán ser ratificados para un nuevo periodo de 7 años. El Ejecutivo indicará en su designación el periodo de ejercicio para cada Comisionado.

**Sexto.** El Ejecutivo Federal expedirá el Reglamento de esta Ley dentro del año siguiente a su entrada en vigor.

**Séptimo.** El Instituto expedirá su reglamento interior dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la Ley.

**Octavo.** Los particulares podrán presentar las solicitudes de acceso a la información o de acceso y corrección de datos personales un año después de la entrada en vigor de la Ley.

**Noveno.** Salvo lo dispuesto en el Artículo 53, el Artículo 17 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo no será aplicable a la presente Ley.

**Décimo.** Los sujetos obligados deberán, a más tardar el 1 de enero de 2005, completar la organización y funcionamiento de sus archivos administrativos, así como la publicación de la guía a que se refiere el Artículo 32.

**Undécimo.** El Presupuesto de Egresos de la Federación para el año 2003 deberá establecer la previsión presupuestal correspondiente para permitir la integración y funcionamiento adecuado del Instituto.

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

## TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

### Capítulo Único De la naturaleza y objeto de la Ley

**Artículo 1.-** La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

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

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

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

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

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

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

**II. Administración Pública:** Administración Pública Federal Centralizada;

**III. Secretaría:** Secretaría de la Función Pública;

**IV. Consejo:** Consejo Consultivo del Sistema;

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

**VI. Registro:** Registro Único del Servicio Público Profesional;

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

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

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

**Artículo 4.-** Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los

casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

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

**Artículo 5.-** El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

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

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

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

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

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

**Artículo 6.-** Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

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

**Artículo 7.-** El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de 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.

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

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

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

**Artículo 8.-** El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica,

paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

**Artículo 9.-** El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

## **TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA**

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

**Artículo 10.-** Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

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



## **Capítulo Segundo De las Obligaciones**

**Artículo 11.-** Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

- I.** Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II.** Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III.** Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV.** Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V.** Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI.** Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VII.** Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VIII.** Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX.** Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
- X.** Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y
- XI.** Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

**Artículo 12.-** Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones laborales aplicables.

## **TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### **Capítulo Primero Consideraciones Preliminares**

**Artículo 13.-** El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

- I.** Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;

**II.** Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

**III.** Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

**IV.** Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;

b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;

c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;

d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y

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

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

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

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

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

Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.

## **Capítulo Segundo De la Estructura Funcional**

### **Sección Primera Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos**

**Artículo 14.-** La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

**I.** Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;

**II.** Operará el Registro;

- III.** Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y permita la movilidad de los miembros del Sistema;
- IV.** Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;
- V.** Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;
- VI.** Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema;
- VII.** Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y
- VIII.** Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

## **Sección Segunda**

### **Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 15.-** El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias.

Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

**Artículo 16.-** El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

**Artículo 17.-** El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema. Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y desarrollo deberán actualizarse de manera permanente. Esta información permitirá identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

**Artículo 18.-** El Registro acopiará información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes a servidores públicos en los concursos.

**Artículo 19.-** El Sistema, en coordinación con las dependencias, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo.

**Artículo 20.-** Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

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

**Artículo 21.-** El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

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

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

**Artículo 22.-** Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

**Artículo 23.-** El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.

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

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

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

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

**Artículo 26.-** Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités deberán emitir convocatoria pública abierta. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.

**Artículo 27.-** Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

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

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

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

**Artículo 29.-** La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

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

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

**Artículo 30.-** La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

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

**Artículo 31.-** El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

**Artículo 32.-** Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

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

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

**Artículo 34.-** En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor

público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

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

#### **Capítulo Cuarto** **Del Subsistema de Desarrollo Profesional**

**Artículo 35.-** Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

**Artículo 36.-** Los Comités, en coordinación con la Secretaría, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.

**Artículo 37.-** Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.

Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

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

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

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

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

**Artículo 40.-** Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

**Artículo 41.-** Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo.

**Artículo 42.-** Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

**Artículo 43.-** Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez 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.

## **Capítulo Quinto**

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

**Artículo 44.-** La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

**Artículo 45.-** Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y 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 se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

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

**Artículo 46.-** La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

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

**Artículo 47.-** El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

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

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

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

**Artículo 50.-** Los Comités en coordinación con la Secretaría, determinarán mediante la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores profesionales de carrera tengan acceso o continúen con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

**Artículo 51.-** Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

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

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

**Artículo 52.-** Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

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

**Artículo 53.-** Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

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

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

## **Capítulo Sexto**

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

**Artículo 54.-** La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.



**Artículo 55.-** La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

**I.** Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;

**II.** Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;

**III.** Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;

**IV.** Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y

**V.** Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

**Artículo 56.-** Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

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

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

**Artículo 57.-** Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia.

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

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

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

**Artículo 58.-** Los Comités en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

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

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

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

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

**I.** Renuncia formulada por el servidor público;

**II.** Defunción;

**III.** Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

**IV.** Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;

La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

**V.** Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

**VI.** No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y

**VII.** Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

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

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

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

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

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un 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 62.-** Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias.

Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

**Artículo 63.-** La pertenencia al servicio no implica 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.

## **Capítulo Octavo Del Subsistema de Control y Evaluación**

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

**Artículo 65.-** La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

**Artículo 66.-** Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

## **Capítulo Noveno De la estructura orgánica del Sistema**

### **Sección Primera De la Secretaría**

**Artículo 67.-** Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

**I.** El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y

**II.** Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

**Artículo 68.-** La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

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

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

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

**III.** Administrar los bienes y recursos del Sistema;

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

- V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Federal;
- VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;
- VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;
- VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;
- IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;
- XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;
- XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;
- XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;
- XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;
- XV. Ordenar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;
- XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;
- XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y
- XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

## **Sección Segunda Del Consejo Consultivo**

**Artículo 70.-** El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, por los responsables de cada Subsistema, por los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

Son atribuciones del Consejo:

- I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública;
- II. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema;
- III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;
- IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización;
- VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y

**VII.** Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

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

### **Sección Tercera** **De los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección**

**Artículo 72.-** En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

**Artículo 73.-** Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

**Artículo 74.-** Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

**Artículo 75.-** En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

**I.** Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;

**II.** Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;

**III.** Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;

**IV.** Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;

**V.** Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

**VI.** Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;

**VII.** Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;

- VIII.** Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;
- IX.** Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y
- X.** Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

## **TÍTULO CUARTO**

### **Capítulo Primero Del Recurso de Revocación**

**Artículo 76.-** En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

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

- I.** El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;
- II.** Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;
- III.** Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;
- IV.** La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;
- V.** La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y
- VI.** Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

**Artículo 78.-** El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título.

## **Capítulo Segundo De las Competencias**

**Artículo 79.-** El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 80.-** En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

### **TRANSITORIOS**

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

**Artículo Segundo.-** El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

**Artículo Tercero.-** A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado Servidor Público de Carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

**Artículo Cuarto.-** Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley.

Una vez publicado el Reglamento todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el Registro no opere en su totalidad. A partir del siguiente año fiscal a su publicación se convocarán en los términos de esta Ley los concursos a primer ingreso.

La contravención a esta disposición será causa de responsabilidad del servidor público que haya autorizado nombramientos sin apearse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

**Artículo Quinto.-** Los servidores públicos de las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio

Profesional de Carrera que se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de 180 días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar temporalmente sin personal de carrera de la dependencia, hasta que se cuente con estos servidores en la propia dependencia.

**Artículo Sexto.-** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos de la Federación para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de las dependencias.

**Artículo Séptimo.-** Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Se abroga el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1983 y el Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 1984. Las referencias a esta Comisión se entenderán realizadas a la Secretaría de la Función Pública.



# **CÓDIGO PENAL FEDERAL**

## **Delitos Cometidos por Servidores Públicos contra la Administración Pública**

### **TITULO DECIMO**

#### **Delitos Cometidos por Servidores Públicos**

#### **CAPITULO I**

##### **Artículo 212**

Para los efectos de este Título y el subsecuente es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, organizaciones y sociedades asimiladas a éstas, fideicomisos públicos, en el Congreso de la Unión, o en los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, o que manejen recursos económicos federales. Las disposiciones contenidas en el presente Título, son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados a las Legislaturas Locales y a los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este título, en materia federal.

Se impondrán las mismas sanciones previstas para el delito de que se trate a cualquier persona que participe en la perpetración de alguno de los delitos previstos en este Título o el subsecuente.

##### **Artículo 213**

Para la individualización de las sanciones previstas en este Título, el Juez tomará en cuenta, en su caso si el servidor público es trabajador de base o funcionario o empleado de confianza, su antigüedad en el empleo, sus antecedentes de servicio, sus percepciones, su grado de instrucción, la necesidad de reparar los daños y perjuicios causados por la conducta ilícita y las circunstancias especiales de los hechos constitutivos del delito. Sin perjuicio de lo anterior, la categoría de funcionario o empleado de confianza será una circunstancia que podrá dar lugar a una agravación de la pena.

##### **Artículo 213-Bis**

Cuando los delitos a que se refieren los artículos 215, 219 y 222 del presente Código, sean cometidos por servidores públicos miembros de alguna corporación policiaca, aduanera o migratoria, las penas previstas serán aumentadas hasta en una mitad y, además, se impondrá destitución e inhabilitación de uno a ocho años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO II**

### **Ejercicio indebido de servicio público**

#### **Artículo 214**

Comete el delito de **ejercicio indebido de servicio público**, el servidor público que:

**I.-** Ejerza las funciones de un empleo, cargo o comisión, sin haber tomado posesión legítima, o sin satisfacer todos los requisitos legales.

**II.-** Continúe ejerciendo las funciones de un empleo, cargo o comisión después de saber que se ha revocado su nombramiento o que se le ha suspendido o destituido.

**III.-** Teniendo conocimiento por razón de su empleo, cargo o comisión de que pueden resultar gravemente afectados el patrimonio o los intereses de alguna dependencia o entidad de la administración pública federal centralizada, del Distrito Federal, organismos descentralizados, empresa de participación estatal mayoritaria, asociaciones y sociedades asimiladas a éstas y fideicomisos públicos, del Congreso de la Unión o de los poderes Judicial Federal o Judicial del Distrito Federal, por cualquier acto u omisión y no informe por escrito a su superior jerárquico o lo evite si está dentro de sus facultades.

**IV.-** Por sí o por interpósita persona, sustraiga, destruya, oculte, utilice, o inutilice ilícitamente información o documentación que se encuentre bajo su custodia o a la cual tenga acceso, o de la que tenga conocimiento en virtud de su empleo, cargo o comisión.

Al que cometa alguno de los delitos a que se refieren las fracciones I y II de este artículo, se le impondrán de tres días a un año de prisión, multa de treinta o trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de la comisión del delito y destitución en su caso, e inhabilitación de un mes a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

**V.-** Teniendo obligación por razones de empleo, cargo o comisión, de custodiar, vigilar, proteger o dar seguridad a personas, lugares, instalaciones u objetos, incumpliendo su deber, en cualquier forma propicie daño a las personas, o a los lugares, instalaciones u objetos, o pérdida o sustracción de objetos que se encuentren bajo su cuidado.

Al infractor de las fracciones III, IV o V, se le impondrán de dos años a siete años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a siete años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO III**

### **Abuso de autoridad**

#### **Artículo 215**

Cometen el delito de **abuso de autoridad** los servidores públicos que incurran en alguna de las conductas siguientes:

**I.-** Cuando para impedir la ejecución de una ley, decreto o reglamento, el cobro de un impuesto o el cumplimiento de una resolución judicial, pida auxilio a la fuerza pública o la emplee con ese objeto;

**II.-** Cuando ejerciendo sus funciones o con motivo de ellas hiciere violencia a una persona sin causa legítima o la vejare o la insultare;

**III.-** Cuando indebidamente retarde o niegue a los particulares la protección o servicio que tenga obligación de otorgarles o impida la presentación o el curso de una solicitud;

- IV.-** Cuando estando encargado de administrar justicia, bajo cualquier pretexto, aunque sea el de obscuridad o silencio de la ley, se niegue injustificadamente a despachar un negocio pendiente ante él, dentro de los términos establecidos por la ley;
- V.-** Cuando el encargado de una fuerza pública, requerida legalmente por una autoridad competente para que le preste auxilio, se niegue indebidamente a dárselo;
- VI.-** Cuando estando encargado de cualquier establecimiento destinado a la ejecución de las sanciones privativas de libertad, de instituciones de readaptación social o de custodia y rehabilitación de menores y de reclusorios preventivos o administrativos que, sin los requisitos legales, reciba como presa, detenida, arrestada o interna a una persona o la mantenga privada de su libertad, sin dar parte del hecho a la autoridad correspondiente; niegue que está detenida, si lo estuviere; o no cumpla la orden de libertad girada por la autoridad competente;
- VII.-** Cuando teniendo conocimiento de una privación ilegal de la libertad no la denunciase inmediatamente a la autoridad competente o no la haga cesar, también inmediatamente, si esto estuviere en sus atribuciones;
- VIII.-** Cuando haga que se le entreguen fondos, valores u otra cosa que no se le haya confiado a él y se los apropie o disponga de ellos indebidamente.
- IX.-** Cuando, con cualquier pretexto, obtenga de un subalterno parte de los sueldos de éste, dádivas u otro servicio;
- X.-** Cuando en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, otorgue empleo, cargo o comisión públicos, o contratos de prestación de servicios profesionales o mercantiles o de cualquier otra naturaleza, que sean remunerados, a sabiendas de que no se prestará el servicio para el que se les nombró, o no se cumplirá el contrato otorgado;
- XI.-** Cuando autorice o contrate a quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de autoridad competente para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, siempre que lo haga con conocimiento de tal situación; y
- XII.-** Cuando otorgue cualquier identificación en que se acredite como servidor público a cualquier persona que realmente no desempeñe el empleo, cargo o comisión a que se haga referencia en dicha identificación.

Al que cometa el delito de abuso de autoridad en los términos previstos por las fracciones I a V y X a XII, se le impondrá de uno a ocho años de prisión, de cincuenta hasta trescientos días multa y destitución e inhabilitación de uno a ocho años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos. Igual sanción se impondrá a las personas que acepten los nombramientos, contrataciones o identificaciones a que se refieren las fracciones X a XII.

Al que cometa el delito de abuso de autoridad en los términos previstos por las fracciones VI a IX, se le impondrá de dos a nueve años de prisión, de setenta hasta cuatrocientos días multa y destitución e inhabilitación de dos a nueve años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

### **CAPITULO III BIS** **Desaparición forzada de personas**

#### **Artículo 215-A**

Comete el delito de **desaparición forzada de personas**, el servidor público que, independientemente de que haya participado en la detención legal o ilegal de una o varias personas, propicie o mantenga dolosamente su ocultamiento bajo cualquier forma de detención.

#### **Artículo 215-B**

A quien cometa el delito de desaparición forzada de personas se le impondrá una pena de cinco a cuarenta años de prisión.

Si la víctima fuere liberada espontáneamente dentro de los tres días siguientes a su detención la pena será de ocho meses a cuatro años de prisión, sin perjuicio de aplicar la que corresponda a actos ejecutados u omitidos que constituyan por sí mismos delitos.

Si la liberación ocurriera dentro de los diez días siguientes a su detención, la pena aplicable será de dos a ocho años de prisión, sin perjuicio de aplicar la que corresponda a actos ejecutados u omitidos que constituyan por sí mismo delitos.

Estas penas podrán ser disminuidas hasta una tercera parte en beneficio de aquel que hubiere participado en la comisión del delito, cuando suministre información que permita esclarecer los hechos, y hasta en una mitad, cuando contribuya a lograr la aparición con vida de la víctima.

#### **Artículo 215-C**

Al servidor Público que haya sido condenado por el delito de desaparición forzada de personas, además se le destituirá del cargo y se le inhabilitará de uno a veinte años para desempeñar cualquier cargo, comisión o empleo públicos.

#### **Artículo 215-D**

La oposición o negativa a la autoridad competente para tener libre e inmediato acceso al lugar donde haya motivos para creer que se pueda encontrar a una persona desaparecida, por parte del servidor público responsable del mismo, será sancionada con la destitución de su cargo, comisión o empleo, sin perjuicio de la aplicación de las penas de los demás delitos en que pudiera incurrir con motivo de su conducta.

### **CAPITULO IV Coalición de servidores públicos**

#### **Artículo 216**

Cometen el delito de **coalición de servidores públicos**, los que teniendo tal carácter se coaliguen para tomar medidas contrarias a una ley o reglamento, impedir su ejecución o para hacer dimisión de sus puestos con el fin de impedir o suspender la administración pública en cualquiera de sus ramas. No cometen este delito los trabajadores que se coaliguen en ejercicio de sus derechos constitucionales o que hagan uso del derecho de huelga.

Al que cometa el delito de coalición de servidores públicos se le impondrán de dos años a siete años de prisión y multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, en el momento de la comisión del delito, y destitución e inhabilitación de dos años a siete años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## CAPITULO V

### Uso indebido de atribuciones y facultades

#### **Artículo 217**

Comete el delito de **uso indebido de atribuciones y facultades**:

**I.-** El servidor público que indebidamente:

- A) Otorgue concesiones de prestación de servicio público o de explotación, aprovechamiento y uso de bienes de dominio de la Federación;
- B) Otorgue permisos, licencias o autorizaciones de contenido económico;
- C) Otorgue franquicias, exenciones, deducciones o subsidios sobre impuestos, derechos, productos, aprovechamientos o aportaciones y cuotas de seguridad social, en general sobre los ingresos fiscales, y sobre precios y tarifas de los bienes y servicios producidos o prestados en la Administración Pública Federal, y del Distrito Federal.
- D) Otorgue, realice o contrate obras públicas, deuda, adquisiciones, arrendamientos, enajenaciones de bienes o servicios, o colocaciones de fondos y valores con recursos económicos públicos.

**II.-** Toda persona que solicite o promueva la realización, el otorgamiento o la contratación indebidos de las operaciones a que hacen referencia la fracción anterior o sea parte en las mismas, y

**III.-** El servidor público que teniendo a su cargo fondos públicos, les dé a sabiendas, una aplicación pública distinta de aquella a que estuvieren destinados o hiciere un pago ilegal.

Al que cometa el delito de uso indebido de atribuciones y facultades se les impondrán las siguientes sanciones:

Cuando el monto a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo no exceda del equivalente de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando el monto a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo, exceda del equivalente a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de dos años a doce años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a doce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## CAPITULO VI

### Concusión

#### **Artículo 218**

Comete el delito de **concusión**: el servidor público que con el carácter de tal y a título de impuesto o contribución, recargo, renta, rédito, salario o emolumento, exija, por sí o por medio de otro, dinero, valores, servicios o cualquiera otra cosa que sepa no ser debida, o en mayor cantidad que la señalada por la Ley.

Al que cometa el delito de concusión se le impondrán las siguientes sanciones:

Cuando la cantidad o el valor de lo exigido indebidamente no exceda del equivalente de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de

cometerse el delito, o no sea valuable, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta veces a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando la cantidad o el valor de lo exigido indebidamente exceda de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de dos años a doce años de prisión, multa de trescientas a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a doce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO VII**

### **Intimidación**

#### **Artículo 219**

Comete el delito de **intimidación**:

**I.-** El servidor público que por sí, o por interpósita persona, utilizando la violencia física o moral, inhiba o intimide a cualquier persona para evitar que ésta o un tercero denuncie, formule querrela o aporte información relativa a la presunta comisión de una conducta sancionada por la Legislación Penal o por la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos, y

**II.-** El servidor público que con motivo de la querrela, denuncia o información a que hace referencia la fracción anterior realice una conducta ilícita u omita una lícita debida que lesione los intereses de las personas que las presenten o aporten, o de algún tercero con quien dichas personas guarden algún vínculo familiar, de negocios o afectivo.

Al que cometa el delito de intimidación se le impondrá de dos años a nueve años de prisión, multa por un monto de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, destitución e inhabilitación de dos años a nueve años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO VIII**

### **Ejercicio abusivo de funciones**

#### **Artículo 220**

Comete el delito de **ejercicio abusivo de funciones**:

**I.-** El servidor público que en el desempeño, de su empleo, cargo o comisión, indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones, efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendientes o ascendientes, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte;

**II.-** El servidor público que valiéndose de la información que posea por razón de su empleo, cargo o comisión, sea o no materia de sus funciones, y que no sea del conocimiento público, haga por sí, o por interpósita persona, inversiones, enajenaciones o adquisiciones, o cualquier otro acto que le produzca algún beneficio económico indebido al servidor público o a alguna de las personas mencionadas en la primera fracción.

Al que cometa el delito de ejercicio abusivo de funciones se le impondrán las siguientes sanciones:

Cuando la cuantía a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo no exceda del equivalente a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando la cuantía a que asciendan las operaciones a que hace referencia este artículo exceda de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de dos años a doce años de prisión, multa de trescientas veces a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a doce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO IX**

### **Tráfico de Influencia**

#### **Artículo 221**

Comete el delito de **tráfico de influencia**:

**I.-** El servidor público que por sí o por interpósita persona promueva o gestione la tramitación o resolución ilícita de negocios públicos ajenos a las responsabilidades inherentes a su empleo, cargo o comisión, y

**II.-** Cualquier persona que promueva la conducta ilícita del servidor público o se preste a la promoción o gestión a que hace referencia la fracción anterior.

**III.-** El servidor público que por sí, o por interpósita persona indebidamente, solicite o promueva cualquier resolución o la realización de cualquier acto materia del empleo, cargo o comisión de otro servidor público, que produzca beneficios económicos para sí o para cualquiera de las personas a que hace referencia la primera fracción del artículo 220 de este Código.

Al que cometa el delito de tráfico de influencia, se le impondrán de dos años a seis años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a seis años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO X**

### **Cohecho**

#### **Artículo 222**

Cometen el delito de **cohecho**:

**I.-** El servidor público que por sí, o por interpósita persona solicite o reciba indebidamente para sí o para otro, dinero o cualquiera otra dádiva, o acepte una promesa, para hacer o dejar de hacer algo justo o injusto relacionado con sus funciones, y

**II.-** El que de manera espontánea dé u ofrezca dinero o cualquier otra dádiva a alguna de las personas que se mencionan en la fracción anterior, para que cualquier servidor público haga u omita un acto justo o injusto relacionado con sus funciones.

Al que comete el delito de cohecho se le impondrán las siguientes sanciones:

Cuando la cantidad o el valor de la dádiva o promesa no exceda del equivalente de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, o no sea valuable, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando la cantidad o el valor de la dádiva, promesa o prestación exceda de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de dos años a catorce años de prisión, multa de trescientas a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a catorce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

En ningún caso se devolverá a los responsables del delito de cohecho, el dinero o dádivas entregadas, las mismas se aplicarán en beneficio del Estado.

## **CAPÍTULO XI**

### **Coecho a servidores públicos extranjeros**

#### **Artículo 222 bis**

Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior al que con el propósito de obtener o retener para sí o para otra persona ventajas indebidas en el desarrollo o conducción de transacciones comerciales internacionales, ofrezca, prometa o dé, por sí o por interpósita persona, dinero o cualquiera otra dádiva, ya sea en bienes o servicios:

**I.** A un servidor público extranjero para que gestione o se abstenga de gestionar la tramitación o resolución de asuntos relacionados con las funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión;

**II.** A un servidor público extranjero para llevar a cabo la tramitación o resolución de cualquier asunto que se encuentre fuera del ámbito de las funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión, o

**III.** A cualquier persona para que acuda ante un servidor público extranjero y le requiera o le proponga llevar a cabo la tramitación o resolución de cualquier asunto relacionado con las funciones inherentes al empleo, cargo o comisión de este último.

Para los efectos de este artículo se entiende por servidor público extranjero, toda persona que ostente u ocupe un cargo público considerado así por la ley respectiva, en los órganos legislativo, ejecutivo o judicial de un Estado extranjero, incluyendo las agencias o empresas



autónomas, independientes o de participación estatal, en cualquier orden o nivel de gobierno, así como cualquier organismo u organización pública internacionales.

Cuando alguno de los delitos comprendidos en este artículo se cometa en los supuestos a que se refiere el artículo 11 de este Código, el juez impondrá a la persona moral hasta quinientos días multa y podrá decretar su suspensión o disolución, tomando en consideración el grado de conocimiento de los órganos de administración respecto del cohecho en la transacción internacional y el daño causado o el beneficio obtenido por la persona moral.

+

## **CAPITULO XII**

### **Peculado**

#### **Artículo 223**

Comete el delito de **peculado**:

**I.-** Todo servidor público que para usos propios o ajenos distraiga de su objeto dinero, valores, fincas o cualquier otra cosa perteneciente al Estado, al organismo descentralizado o a un particular, si por razón de su cargo los hubiere recibido en administración, en depósito o por otra causa.

**II.-** El servidor público que indebidamente utilice fondos públicos u otorgue alguno de los actos a que se refiere el artículo de uso indebido de atribuciones y facultades con el objeto de promover la imagen política o social de su persona, la de su superior jerárquico o la de un tercero, o a fin de denigrar a cualquier persona.

**III.-** Cualquier persona que solicite o acepte realizar las promociones o denigraciones a que se refiere la fracción anterior, a cambio de fondos público o del disfrute de los beneficios derivados de los actos a que se refiere el artículo de uso indebido de atribuciones y facultades, y

**IV.-** Cualquier persona que sin tener el carácter de servidor público federal y estando obligada legalmente a la custodia, administración o aplicación de recursos públicos federales, los distraiga de su objeto para usos propios o ajenos o les dé una aplicación distinta a la que se les destinó.

Al que cometa el delito de peculado se le impondrán las siguientes sanciones:

Cuando el monto de lo distraído o de los fondos utilizados indebidamente no exceda del equivalente de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, o no sea valuable, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando el monto de lo distraído o de los fondos utilizados indebidamente exceda de quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito, se impondrán de dos años a catorce años de prisión, multa de trescientas a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a catorce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## **CAPITULO XIII**

### **Enriquecimiento Ilícito**

#### **Artículo 224**

Se sancionará a quien con motivo de su empleo, cargo o comisión en el servicio público, haya incurrido en enriquecimiento ilícito. Existe enriquecimiento ilícito cuando el servidor público no pudiere acreditar el legítimo aumento de su patrimonio o la legítima procedencia de los bienes a su nombre o de aquellos respecto de los cuales se conduzca como dueño, en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Incorre en responsabilidad penal, asimismo, quien haga figurar como suyos bienes que el servidor público adquiera o haya adquirido en contravención de lo dispuesto en la misma Ley, a sabiendas de esta circunstancia.

Al que cometa el delito de enriquecimiento ilícito se le impondrán las siguientes sanciones:

Decomiso en beneficio del Estado de aquellos bienes cuya procedencia no se logre acreditar de acuerdo con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Cuando el monto a que ascienda el enriquecimiento ilícito no exceda del equivalente de cinco mil veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, se impondrán de tres meses a dos años de prisión, multa de treinta a trescientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de tres meses a dos años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

Cuando el monto a que ascienda el enriquecimiento ilícito exceda del equivalente de cinco mil veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, se impondrán de dos años a catorce años de prisión, multa de trescientas a quinientas veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal al momento de cometerse el delito y destitución e inhabilitación de dos años a catorce años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos.

## Agradecimientos

Quisiera dar un especial agradecimiento a:

- *Dr. René Zenteno Quintero*, Director del Centro de Desarrollo Metropolitano. Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública (EGAP). Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.
- *Dr. Héctor Rodríguez Ramírez*, Profesor Investigador. Centro de Análisis y Evaluación de las Políticas Públicas. Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.
- *Dr. Vidal Garza Cantú*, Director Asociado. Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública (EGAP). Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.
- *Dra. Lucrecia Lozano García*, Directora de la División de Humanidades y Ciencias Sociales. Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.
- *Lic. Ruth Meste Aparicio*, Directora Técnica de la Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León.
- *Lic. Martín H. Mendoza García*, Secretario de Acuerdos y Proyectos en la Dirección Jurídica de la Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León.
- *Lic. Tomás Ibarra Guerra*, Director de Desarrollo Administrativo. Secretaría de Contraloría. Gobierno Municipal San Pedro Garza García, N.L.
- *Lic. Benjamín Hill Mayoral*, Director de Contenido de la Unidad de Vinculación para la Transparencia. Secretaría de la Función Pública. México. D.F.

- *Lic. Gabriela de la Paz Meléndez*, Profesora Investigadora. Centro de Estudios sobre Norteamérica. Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.
- *Lic. Andrea Cárdenas Bonilla*, Coordinadora Campus Cultural. Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.

Por el apoyo, la orientación y la confianza brindadas en el desarrollo del presente trabajo.

## Bibliografía

- Ciamberlani, Lilia y Steinberg, Lorena. Comunicación para la transparencia: Manual de Gestión Empresarial. Editorial Granica. Argentina. 1999.
- Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la APF CITCC. Reporte de avances al 2002. Impreso por CITCC. Agosto 2003.
- Dehesa, Germán. “¿Cómo nos arreglamos?”: Prontuario de la Corrupción en México. Editorial Diana y Transparencia Mexicana. México. 2002.
- Del Castillo, Arturo. Medición de la corrupción: Un indicador de la Rendición de Cuentas. Editorial Color S.A. de C.V. México. 2003.
- Diccionario Enciclopédico Espasa 1. 2a. Edición. Espasa Calpe. Madrid. 1995.
- Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental IFAI. Transparencia, Acceso a la información y datos personales. Marco Normativo. IFAI. México. 2003.
- Junco Esteban, María Alicia. Breviarios Jurídicos. El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia. Editorial Porrúa. México. 2003.
- Malem Seña, Jorge F. La corrupción: Aspectos éticos, económicos, políticos y jurídicos. Gedisa Editorial. España. 2002
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. Las reglas del juego cambiaron: La lucha contra el soborno y la corrupción. OECD Publications. México. 2000.
- Pratt Fairchlid, Henry. Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. México. 2001.

- Rose-Ackerman, Susan. Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform. Cambridge University Press. U.S.A. 1999.
- Secretaría de la Función Pública (SFP). Oficinas de Vinculación para la Transparencia Municipal. Secretaría de la Función Pública SFP. México. 2003.
- Secretaría de la Función Pública (SFP), Asociación Internacional de Administración de Ciudades y Condados (ICMA), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) y el Proyecto ATLATL. Transparencia Municipal: 14 Acciones Básicas. Secretaría de la Función Pública SFP. México. 2003.
- Villanueva, Ernesto y Luna Pla, Issa. Derecho de acceso a la información pública. Valoraciones Iniciales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2004.
- Villanueva Villanueva, Ernesto. Derecho mexicano de la información. Oxford. Colección de estudios jurídicos. México. 2000.
- Villoria Mendieta, Manuel. Ética pública y corrupción: Curso de ética administrativa. Editorial Tecnos. España. 2000.
- Zenteno Quintero, René, Roxana Cárdenas, José Carlos Lozano y Alfredo Molina. La corrupción gobierno-empresas en México: Perspectivas del Sector Privado. Centro de Estudios Estratégicos. Tecnológico de Monterrey. México. Mayo 2002.

## Fuentes electrónicas

- Banco Mundial. Anticorrupción, Gobernabilidad y Participación Ciudadana. Disponible en [www: www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/merida\\_wrpresente.pdf](http://www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/merida_wrpresente.pdf) Septiembre 28 de 2004.
- Banco Mundial. “Anticorruption in Transition: A Contribution to the Policy Debate”. Disponible en [www: http://www.worldbank.org/wbi/governance/pubs/contribution.html](http://www.worldbank.org/wbi/governance/pubs/contribution.html) Marzo 13 de 2004.
- CIE Consulting & Research. Preguntas frecuentes. Disponible en [www: http://www.cieconsulting.com/preguntas/preguntas%201.htm#16](http://www.cieconsulting.com/preguntas/preguntas%201.htm#16) Noviembre 9 de 2004.
- Código Penal Federal. Disponible en [www: http://info.juridicas.unam.mx/pda/arch/copen.pdf](http://info.juridicas.unam.mx/pda/arch/copen.pdf) Octubre 3 de 2004.
- Comisión de Acceso a la Información Pública de Nuevo León. Disponible en [www: http://www.caipnl-transparencia.org.mx/sitiolineas/bienvenida/index.htm](http://www.caipnl-transparencia.org.mx/sitiolineas/bienvenida/index.htm) Febrero 22 de 2004.
- H. Congreso de la Unión - Cámara de Diputados. Subdirección de Documentación Legislativa - Sistematización Electrónica de Información. CÓDIGO PENAL FEDERAL. Disponible en [www: http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/doc/9.doc](http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/doc/9.doc) Octubre 10 de 2004.
- Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI. Disponible en [www: http://www.ifai.org.mx/](http://www.ifai.org.mx/)

- Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI. Cultura de la Transparencia. Disponible en www: [http://www.ifai.org.mx/cultura\\_t/cultura.htm](http://www.ifai.org.mx/cultura_t/cultura.htm) Octubre 1 de 2004.
- Instituto Federal de Acceso a la Información IFAI. Testimonios de Transparencia. Don Bartolo. Disponible en www: [http://www.ifai.org.mx/testimonios/don\\_bartolo.htm](http://www.ifai.org.mx/testimonios/don_bartolo.htm) Octubre 10 de 2004.
- Kaufman, Daniel. Corrupción y reforma institucional: el poder de la evidencia empírica. Disponible en www: <http://www.worldbank.org/wbi/governance/pdf/poderdevidencia.pdf> Septiembre 8 de 2004.
- Kaufman, Daniel. Transparency, Incentives and Prevention (TIP) for Corruption Control and Good Governance: Fighting Corruption in Transition. Paper. Disponible en www: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/18380/quinhua%5Fpaper.pdf> Octubre 16 de 2004.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Disponible en www: <http://periodico.morelos.gob.mx/periodicos/2003/4253.pdf> Septiembre 28 de 2004.
- Portales de Transparencia. Disponible en www: <http://www.programaanticorrupcion.gob.mx/portales-transparencia.html> Julio 15 de 2004
- Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Online. Disponible en www: <http://www.rae.es/> Febrero 22 de 2004, Octubre 13 de 2004 y Noviembre 8 de 2004.



- Revista Interforum. Los costos de la corrupción en México. Disponible en [www: http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/100702soc\\_costos\\_corrupcionmx.html](http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/100702soc_costos_corrupcionmx.html) Marzo 6 de 2004.
- Secretaría de la Función Pública. Servicio Profesional de Carrera. Disponible en [www: http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html](http://www.funcionpublica.gob.mx/spc/datos.html) Septiembre 28 de 2004.
- Sistema de Solicitudes de Información SISI. Disponible en [www: http://www.informacionpublica.gob.mx/portal.html](http://www.informacionpublica.gob.mx/portal.html)
- Suecia y los Suecos. Transparencia e Influencia: La sociedad diáfana. Disponible en [www: http://www.sweden.se/templates/SASTopic\\_5848.asp?launched=true](http://www.sweden.se/templates/SASTopic_5848.asp?launched=true) Agosto 16 de 2004.
- Transparencia Mexicana. Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2003. Disponible en [www: http://www.transparency.org/surveys/dnld/indicadores\\_tm\\_ok.pdf](http://www.transparency.org/surveys/dnld/indicadores_tm_ok.pdf) Noviembre 8 de 2004
- Transparencia Internacional. TI Informe Anual 2002. Disponible en [www: http://www.transparency.org/about\\_ti/annual\\_rep/ar\\_2002/tiar.es.2002.pdf](http://www.transparency.org/about_ti/annual_rep/ar_2002/tiar.es.2002.pdf) Julio 22 de 2004.
- Transparency International. TI Informe Anual 2003. Disponible en [www: http://www.transparency.org/tilac/indices/indices\\_percepcion/2003/ipc2003.html](http://www.transparency.org/tilac/indices/indices_percepcion/2003/ipc2003.html) Octubre 27 de 2004.

## Artículos Electrónicos

- Infolatina. Diario Reforma. Woldenberg, José. “IFAI: DERECHO A LA INFORMACIÓN”. Junio 17 de 2004.

## Otros Recursos

- Curso “Combate a la corrupción: una visión integral”. Organizado por Barra Mexicana del Colegio de Abogados, Tecnológico de Monterrey y Secretaría de la Función Pública. Cintermex. Monterrey, Nuevo León. Septiembre 2 de 2004 a Noviembre 26 de 2004.