

## Anexo - Cuestionario

**Medidas adoptadas para aplicar la Convención y los compromisos contenidos en la declaración política de la Asamblea General de la ONU, así como las buenas prácticas y los progresos realizados en el uso de los mecanismos de cooperación internacional en el marco de la Convención <sup>1</sup>**

|  |   |
|--|---|
| <b>País</b>  | México  |
| <b>Autoridad/autoridades de ejecución</b>  | <p>Secretaría de la Función Pública<br/>Mtro. Roberto Salcedo Aquino<br/>Secretario de la Función Pública</p> <p>Mtro. Jaime Arturo Larrazábal Escárraga<br/>Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal.</p>   |
| <b>Párrafo(s) correspondiente(s) de la declaración de la Asamblea General de la ONU y/o artículo(s) de la Convención</b> | <p><b>CNUCC</b><br/>Artículo 7. Sector público</p> <p>1. Cada Estado Parte, cuando sea apropiado y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, procurará <b>adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación</b> de empleados públicos y, cuando proceda, de otros funcionarios públicos no elegidos, o mantener y fortalecer dichos sistemas. Éstos:</p> <p>a) Estarán basados en principios de eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el <u>mérito, la equidad y la aptitud</u>;</p> <p>b) Incluirán <u>procedimientos adecuados de selección y formación</u> de los titulares de cargos públicos que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción, así como, cuando proceda, la rotación de esas personas a otros cargos;</p> <p>c) Fomentarán una <u>remuneración adecuada y escalas de sueldo</u> equitativas, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico del Estado Parte;</p> <p>d) Promoverán <u>programas de formación y capacitación</u> que les permitan cumplir los requisitos de desempeño correcto, honorable y debido de sus funciones y les proporcionen capacitación especializada y apropiada para que sean más conscientes de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones. Tales programas podrán hacer referencia a códigos o normas de conducta en las esferas pertinentes.</p> |
| <b>Título de la iniciativa</b>   | <p>Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024. - Objetivo prioritario 4.- Promover la profesionalización y la gestión eficiente de los recursos humanos de la APF.</p> <p>Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024. – Objetivo 5.- Promover la profesionalización de las personas servidoras públicas, así como aprobar y registrar las estructuras organizacionales de la Administración Pública Federal con criterios de eficiencia, transparencia y austeridad.</p> <p>Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos.</p>  |

<sup>1</sup> Por favor, utilice un formulario por iniciativa descrita

|  |  |
|--|--|
| <b>Palabras clave de la iniciativa</b>   | Profesionalización<br>Servicio Profesional de Carrera<br>Gestión de recursos humanos<br><br>Servidor Público, Remuneración, Remuneraciones, Percepciones, Sueldo, Salario, Prestaciones, Tabuladores   |
| <b>Breve resumen de la iniciativa</b><br>(indique la fecha de inicio/duración, si procede) | <p>En el marco programático del Sistema Nacional de Planeación Democrática, se han establecido los programas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.</li> <li>• Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024.</li> </ul> <p>En ellos se establece una serie de estrategias y acciones puntuales que impactan directamente en el fortalecimiento de los procedimientos de profesionalización, incluyendo lo relativo al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.</p> <p>La Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, tiene por objeto regular el otorgamiento de las remuneraciones que se deberán cubrir a los servidores públicos, en congruencia con lo previsto en los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>  |
| <b>Descripción detallada de la iniciativa</b>  | <p>Las estrategias que se establecieron en los programas de referencia son las siguientes:</p> <p>Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia prioritaria 4.2.- Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la objetividad de sus procesos para la captación, distribución, retención y desarrollo de talento en el servicio público y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades integrales de las personas servidoras públicas, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno</li> </ul> <p>Programa Sectorial de Función Pública 2020-2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia prioritaria 5.1.- Diseñar e implementar una política pública que promueva la profesionalización de los recursos humanos mediante la transformación del servicio público, a fin de elevar las capacidades institucionales contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos de gobierno.</li> <li>• Estrategia prioritaria 5.2.- Diseñar e implementar un Sistema de Profesionalización de las personas servidoras públicas como eje estratégico en el combate a la corrupción y a la impunidad para la generación de valor público.</li> </ul> <p>Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos</p> <p>La iniciativa plantea regular las remuneraciones de los funcionarios públicos en México, asegurando que estén en línea con los principios</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>de austeridad y eficiencia en el gasto público, estableciendo un tope máximo a los salarios de los servidores públicos, incluyendo al Presidente de la República y, fortaleciendo los mecanismos de transparencia para una administración pública más transparente y austera.</p>  |
| <p><b>Enseñanzas extraídas en la aplicación de la iniciativa</b></p>     | <p>En el cumplimiento de las acciones puntuales que se establecieron en cada estrategia se han realizado mejoras en materia de ingreso, capacitación, desarrollo profesional, evaluación al desempeño y separación, impactando directamente en la operación de los procedimientos que realizan las instituciones de la Administración Pública Federal. Asimismo, se han implementado actividades que incorporan valor público a la gestión de los recursos humanos como la creación de cursos, la implementación de nuevos sistemas informáticos, así como mejora de los que se utilizan actualmente, la generación de acciones afirmativas que incorporan el enfoque de inclusión y no discriminación en el ingreso, programas de difusión de las políticas en recursos humanos y herramientas de evaluación que reconozcan las capacidades profesionales necesarias para el desempeño de puestos.</p> <p>Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos<br/>Se organiza la normativa en el tema de remuneraciones de la Administración Pública Federal, que proviene de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Se enfatiza la austeridad y eficiencia en el gasto público, evitando gastos excesivos en los salarios de los funcionarios al indicar los topes máximos e incentivando el servicio público y el bienestar social.<br/>Se fomenta la confianza del ciudadano en el gobierno, al priorizar la rendición de cuentas y transparencia, mediante la divulgación de la información de sueldos y salarios de los ejecutores de gasto público federal.</p> |
| <p><b>Dificultades encontradas en la aplicación de la iniciativa</b></p> | <p>La interoperatividad de los sistemas informáticos, la normativa aplicable y la operación de la gestión de recursos humanos generan dinámicas que requieren información estratégica actualizada en materia de recursos humanos, por lo que en la estrategia de seguimiento y control se ha identificado que algunas instituciones deben de actualizar dichos registros a fin de poder continuar su operación y mejorar sus gestiones conforme a los compromisos adquiridos en la implementación de los programas.</p> <p>Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos<br/>En un inicio la definición de lo que constituye una remuneración que, al publicar la Ley generó actos de inconstitucionalidad y revisión de los artículos relacionados. La cual se corrigió con una reforma a la Ley.<br/>Interpretaciones divergentes en la determinación de las remuneraciones de los servidores públicos, que genera dificultad para su implementación, así como litigios y demandas.</p>  |
| <p><b>Enlace a más información</b></p>                                   | <p>Para mayor conocimiento de las acciones puntuales se puede ingresar a los enlaces siguientes:</p> <p><a href="https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570984&amp;fecha=30/08/2019#gsc.tab=0">https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570984&amp;fecha=30/08/2019#gsc.tab=0</a></p>   |

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5595678&fecha=26/06/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595678&fecha=26/06/2020#gsc.tab=0)

Asimismo, se pone a disposición los informes realizados por la Secretaría de la Función Pública, a fin de conocer el impacto de su implementación:

<https://www.gob.mx/sfp/documentos/informe-de-avance-y-resultados-2022-del-programa-sectorial-de-funcion-publica?idiom=es>

<https://www.gob.mx/sfp/documentos/informe-de-avance-y-resultados-2022-del-programa-nacional-de-combate-a-la-corrupcion-y-a-la-impunidad-y-de-mejora-de-la-gestion-publica>

<https://www.gob.mx/sfp/documentos/informes-de-labores-de-la-secretaria-de-la-funcion-publica-historico>

Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFRemSP\\_190521.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFRemSP_190521.pdf)