



## **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

**SERVIDOR PÚBLICO BECARIO:** L. C. ALBA YANELA SOTO GARCÍA

**ADSCRIPCIÓN:** DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORÍA

**PUESTO:** PROFESIONAL OPERATIVO

**No. EXPEDIENTE:** 60650

**TEMA DESARROLLADO:** “ENFOQUE QUE ESPAÑA Y MÉXICO, ESPECÍFICAMENTE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, LE DAN AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS”.

México, D. F., a 1 de Septiembre de 2008.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>Reclutamiento de Recursos Humanos</b>	<b>7</b>
1. Enfoque Español	7
Reclutamiento	7
1.1 Pasos previos y objetivos del reclutamiento	7
1.2 Fuentes y técnicas del reclutamiento	8
2. Enfoque Mexicano, según criterios de la SCJN	10
<b>Conclusión</b>	<b>19</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>20</b>

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se hará alusión al enfoque que España y México, específicamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le dan a una etapa del proceso de contratación de personal, el reclutamiento; con el objeto de compararlos y en su caso, proponer mejoras a la forma en la que la Suprema Corte está llevando a cabo dicha etapa.

Previo a lo anterior, se expondrá a groso modo lo que en materia de recursos humanos señala cierta normativa gubernamental mexicana. Por mencionar:

a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 5, primer párrafo: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

Artículo 5, tercer párrafo: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

Artículo 5, sexto párrafo: “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”.

Artículo 123, primer párrafo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

**Artículo 123, apartado B: “Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:**

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza...”.

- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.

Artículo 3: “Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Artículo 4: “Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;”

Artículo 6: “Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

Artículo 7: “Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación”.

Artículo 9: “Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato”.

Artículo 20: “Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno del Distrito Federal. **Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno.** En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables”.

Artículo 47: “Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas”.

Artículo 48: “Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior”.

Artículo 49: “En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo”.

c) Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 105: “El ingreso y la promoción de los servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial a que se refiere el presente Título, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, en su caso”.

Artículo 110: “La Carrera Judicial está integrada por las siguientes categorías:

- I. Magistrados de circuito;
- II. Juez de distrito;
- III. Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- IV. Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- V. Secretario de Estudio y Cuenta de Ministro o Secretarios de Estudio y Cuenta e Instructores de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- VI. Secretario de Acuerdos de Sala;
- VII. Subsecretario de Acuerdos de Sala;
- VIII. Secretario de Tribunal de Circuito o Secretario de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- IX. Secretario de Juzgado de Distrito; y
- X. Actuario del Poder Judicial de la Federación”.

Artículo 180: “En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores públicos de confianza, el secretario general de acuerdos, el subsecretario general de acuerdos, los secretarios de estudio y cuenta, los secretarios y subsecretarios de Sala, los secretarios auxiliares de acuerdos, los actuarios, la persona o personas designadas por su Presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el Coordinador de Compilación y Sistematización de Tesis, los directores generales, los directores de área, los subdirectores, los jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios”.

Artículo 181: “También tendrán el carácter de servidores públicos de confianza, los secretarios ejecutivos, los secretarios de comisiones, los secretarios técnicos, los titulares de los órganos, los coordinadores generales, directores generales, directores de área, visitadores, defensores públicos, asesores jurídicos y personal técnico del Instituto Federal de Defensoría Pública, de la Visitaduría Judicial y de la Contraloría del Poder Judicial de la Federación, subdirectores, jefes de departamento, oficiales comunes de partes, el personal de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, cajeros, pagadores y todos aquellos que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios”.

Artículo 182: “Los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación no previstos en los dos artículos anteriores, serán de base”.

d) Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 133: “La Dirección General de Personal tendrá las siguientes atribuciones:

I. Proponer, dirigir y coordinar los criterios técnicos en materia de reclutamiento y selección de personal, nombramientos, contratación y ocupación de plazas, movimientos en el cargo, remuneraciones, relaciones laborales, control y resguardo de los expedientes personales de plaza, el programa de servicio social y de seguridad e higiene en el trabajo, los seguros de personas; las prestaciones complementarias y aquellas prestaciones que le corresponda otorgar a esa Dirección General;

VIII. Informar al Secretario Ejecutivo de Administración sobre los trámites administrativos de nombramientos, sus prórrogas, contrataciones, promociones, transferencias, suspensiones, permisos, bajas del personal de base o de confianza, y ceses de los trabajadores cuando proceda, así como validar los nombramientos de personas reinstaladas en cumplimiento a una resolución, la contratación de servicios por honorarios, las permutas, cambios de adscripción, remociones, reubicaciones, reasignaciones y cambios de radicación del personal de la Suprema Corte;”

e) Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Considerando primero: “De conformidad con lo dispuesto en los artículos 11, fracciones XXI y XXII, y 14, fracción XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación están facultados para dictar acuerdos generales en las materias de su competencia, así como para emitir las disposiciones

necesarias para el ascenso y promociones por escalafón de los servidores públicos de este Alto Tribunal;”

- f) Lineamientos del siete de marzo de 2007, de la Comisión Mixta de Escalafón, en materia de Evaluación de los factores escalafonarios en términos de lo establecido en el capítulo cuarto del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de aplicación y evaluación de exámenes de conocimientos conforme a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Primero: “Los presentes lineamientos tienen por objeto regular la evaluación de los factores escalafonarios, así como la aplicación y evaluación de los exámenes de conocimientos atendiendo a los principios de objetividad, excelencia y profesionalismo”

- g) Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 2: “Las Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto regular el ingreso, permanencia, promoción y estímulos de los trabajadores al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,…”

Artículo 9: “Para ser trabajador al servicio de la Suprema Corte, se requiere:

- I. Presentar solicitud escrita, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del aspirante;
- II. Tener, cuando menos, dieciséis años de edad y, en el caso de manejo de fondos, dieciocho años;
- III. Acreditar la escolaridad y tener los conocimientos y aptitudes que el puesto requiera así como aprobar, en todo caso, los exámenes correspondientes; y,
- IV. Cumplir con los demás requisitos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como los Acuerdos Generales de Administración de los Comités de Ministros”.

Artículo 18: “En todo traslado de servidores públicos sindicalizados se oirá la opinión del Sindicato y se observará en lo conducente lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Reglamentaria”.

Artículo 19: “La readscripción del trabajador podrá realizarse unilateralmente por la Suprema Corte, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones laborales”.

- h) Acuerdo General de Administración III/2005, del nueve de mayo de dos mil cinco, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a los nombramientos de los servidores públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus salas, en las plazas señaladas en el

anexo II del Acuerdo General Plenario 8/2005, el ocho de marzo del mismo año.

Noveno: “La determinación de base o de confianza de un nombramiento de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe realizarse atendiendo a la naturaleza de las funciones que aquéllos desarrollan, en términos de lo dispuesto en los artículos 180 y 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación,…”

- i) Acuerdo General de Administración V/2008, del doce de junio de dos mil ocho, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se establecen los requisitos y los procedimientos para la creación de plazas, el otorgamiento de nombramientos y de licencias, así como para la comisión, la readscripción, la suspensión y la remoción de los Servidores Públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas.

Artículo 1: “Este Acuerdo tiene por objeto establecer los requisitos y los procedimientos para la creación de plazas, el otorgamiento de nombramientos y de licencias, así como para la comisión, la readscripción, la suspensión y la remoción de los servidores públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas.

A falta de disposición expresa se aplicarán supletoriamente la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 constitucional y el Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

Entrando en materia, se tiene que actualmente los países desarrollados sufren escases de recursos humanos, debido a que están incorporando nuevas tecnologías a sus procesos de generación de información. De ahí, que ya no son los trabajadores los que tienen que competir entre ellos, para ocupar un puesto de trabajo dentro de una institución en particular, son las empresas las que compiten para atraer capital humano que se adecue a sus necesidades. Dicho en otras palabras, las organizaciones están preocupadas por captar talentos.

Sin embargo, no sólo se trata de que las empresas cuenten con el recurso humano que mejor se adecue al puesto de trabajo vacante, sino que también se debe adecuar a la organización y sentir que sus necesidades son cubiertas por la misma.

Ello, es posible si se cuenta con una buena política de captación y esto a su vez, depende de cómo se planeen y ejecuten las funciones de reclutamiento, selección e inducción de recursos humanos.

Con argumento en lo anterior, es como se toma la decisión de abordar el tema de reclutamiento de personal en el presente trabajo.



## Reclutamiento de Recursos Humanos

### 1. Enfoque Español

#### 1.1 Pasos previos y objetivos del reclutamiento

El reclutamiento es la primera fase del proceso de contratación cuyo objetivo fundamental es instrumentar una serie de procedimientos para atraer un número suficiente de candidatos con la calidad adecuada y en el momento oportuno, que permita cubrir las necesidades de personal detectadas. (1)

Sin embargo, es necesario determinar cuál será la población objetivo, a efecto de que los candidatos a ocupar un puesto vacante se adecuen a éste y a la organización. Dicho en otras palabras, se debe evitar allegarse de solicitudes de candidatos que no cumplan con las especificaciones mínimas del puesto, o bien, que las rebasen, ¿Cómo?, pues a través de las técnicas de reclutamiento, las cuales se citarán más adelante.

Es de considerar que el punto de partida del proceso de reclutamiento es la información proporcionada por la planificación de plantillas y el análisis de puestos de trabajo.

Dentro de los objetivos que se persiguen en esta primera fase del proceso de contratación se encuentran:

1.-Suministrar el número suficiente de personas en el momento oportuno, evitándose así los costes derivados de plantillas insuficientes, como pueden ser aquellos relativos a los objetivos no cumplidos o la sobrecarga de los trabajadores.

2.-Crear la reserva de candidatos al menor coste posible.

3.-Mejorar la eficiencia del proceso de selección al asegurar que sólo sean evaluados aquellos candidatos que cumplan los mínimos requeridos para el puesto de trabajo vacante.

4.-Disminuir los ratios de abandono temprano, que redundarán en nuevos gastos de captación. (2)

Para alcanzar estos objetivos se debe determinar la población objetivo (el mercado laboral) y que combinación de métodos o técnicas de reclutamiento es la más adecuada en cada situación.

---

1 y 2 Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Un enfoque estratégico. Primera edición. Editorial McGraw Hill / Interamericana de España, S. A. U. Madrid, España. Pág. 148 y 149.

## 1.2 Fuentes y técnicas de reclutamiento

La fuente de reclutamiento se refiere al lugar que se va a considerar para atraer a candidatos que se pretende ocupen un puesto de trabajo vacante.

Cabe mencionar que no en todos los procesos de reclutamiento la fuente debe ser la misma.

Los tipos de reclutamiento que existe son: el interno y el externo.

a) El reclutamiento interno es aquel en donde se cubren las vacantes con los mismos empleados de la empresa, ya sea por movimientos verticales (promociones), horizontales (traslados) o transversales (traslado por promoción).

Las técnicas más empleadas en este tipo de reclutamiento son:

-Publicidad interna: se anuncia la vacante en prensa de la empresa, anuncios, circulares, correo electrónico, etc. Las ventajas en este tipo de técnica es que cualquier puesto vacante es del conocimiento de todos los empleados de la empresa, el proceso de reclutamiento es transparente y los empleados se sienten en igualdad de condiciones.

-Decisión unilateral: aquí la empresa analiza el perfil del personal, a efecto de elegir al o los posibles candidatos que serán sometidos al proceso de selección de recursos humanos.

b) El reclutamiento externo es la fuente alternativa para atraer candidatos a la empresa, en este caso, candidatos que se encuentran dentro de la población objetivo (mercado laboral específico).

Las técnicas más empleadas en este tipo de reclutamiento son:

-Archivos o cartera de candidatos: permite a la empresa contar con una base de candidatos creada por solicitudes de reclutamientos anteriores.

-Referencias de los empleados: el coste de esta técnica es muy bajo, puesto que los candidatos ya conocen algunos aspectos de lo que es la empresa y el puesto de trabajo a ocupar.

-Publicidad externa: la vacante se da a conocer a la población objetivo a través de radio, televisión, internet, prensa, etc. El inconveniente al emplear este tipo de técnica es su elevado coste, pero la decisión de utilizarla o no está en función del presupuesto destinado al proceso de reclutamiento según la vacante a ocupar.

-Colegios profesionales: se recurre a esta técnica cuando lo que se busca es personal con conocimientos específicos o expertos en la materia.

-Contactos con universidades o centros de postgrado: esta técnica es apropiada cuando la empresa requiere de una formación específica sin experiencia, o bien,

cuando se ofrece a los alumnos de los últimos semestres de la carrera la posibilidad de realizar prácticas profesionales. El costo al emplear este tipo de técnica es muy elevado, ya que de forma continua se debe acudir a las universidades o centros de postgrado, para dar a conocer a la empresa entre los alumnos.

-Oficinas de empleo: son las empresas de colocación y por lo general, ofrecen puesto de baja cualificación, puesto que no es normal que los ejecutivos recurran a ellas.

-Empresas de trabajo temporal (ETT): son agencias de colocación que ofrecen la posibilidad de contratar empleados eventuales, es decir, para cierto tipo de trabajo y por un tiempo.

-Empresas consultoras: se utilizan para reclutar personal en zonas lejanas, aunque también son comúnmente empleadas por las PYMES cuando quieren reorganizar su empresa o no cuentan con un departamento de recursos humanos.

Un tipo especial de consultoras son las head hunters, cazadoras de talentos. Se especializan en buscar personal con perfil gerencial, científico o técnico mediante relaciones y redes de contacto (referencias de terceras personas).

Las anteriores, son las fuentes y técnicas de reclutamiento que cualquier empresa puede emplear, a efecto de dar a conocer sus vacantes y la decisión de utilizar una u otra va a depender de la vacante, del presupuesto asignado al proceso de reclutamiento y sobre todo de las ventajas y desventajas que presente cada técnica.

Respecto a los pros y contra del reclutamiento interno en relación al externo, se tiene lo siguiente:

#### VENTAJAS

-Tanto la empresa como el candidato ya se conocen y esto permite disminuir los índices de abandono temprano, además de generar ahorros por la no inversión en el proceso de inducción y en la formación de los empleados (al menos por la capacitación que ya han recibido por parte de la empresa), además de que se aprovechan las inversiones en formación que han realizado los candidatos por su propia cuenta.

-Se ofrecen posibilidades de desarrollo de carrera a los empleados dentro de la organización, por lo que se sienten motivados.

-Existe la competencia interna entre los empleados.

-Es de menor costo y más rápido que el reclutamiento externo.

#### INCONVENIENTES

-Al tener que cubrir la nueva vacante que se genera, se debe iniciar un proceso de reclutamiento.

-El número de candidatos potenciales entre los cuales elegir se va disminuyendo cada vez más.

-A consecuencia de la competencia interna excesiva, suelen presentarse situaciones de conflictos internos, por mencionar, la falta de cooperación entre las personas.

-Se corre de riesgo de no contar con ideas nuevas a falta de personal ajeno a la organización.

-Se desaprovechan las inversiones en formación efectuadas por otras empresas.

Para finalizar, se tiene que las pequeñas empresas por lo general recurren una sola técnica de reclutamiento y no cuentan con personal especializado, a diferencia de las grandes empresas que comúnmente emplean múltiples técnicas de reclutamiento y cuentan con personal especializado.

## 2. Enfoque Mexicano, según criterios de la SCJN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación lleva a cabo su proceso de reclutamiento conforme a cierta normativa gubernamental mexicana. Es por ello que enseguida se citará a la misma conforme a nivel de importancia.

-La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional en sus artículos 51 y 57 a 64 hace referencia a lo que son las vacantes, quienes son los responsables de su publicación, los medios a través de los cuales se publican, requisitos básicos de una convocatoria, que autoridad es la competente para certificar y calificar los concursos, y los tipos de vacantes con los que cuenta en el ámbito gubernamental.

Artículo 51: “Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios”.

Artículo 57: “Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base”.

Artículo 58: “Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante [circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles](#) de los centros de trabajo correspondientes”.

Artículo 59: “Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón”.

Artículo 60: “En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores

escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos”.

Artículo 61: “La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación”.

Artículo 62: “Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren; y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señale cada una de las Dependencias”.

Artículo 63: “Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla”.

Artículo 64: “Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular”.

-La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en su artículo 5 precisa lo que es el ingreso y la promoción de los servidores públicos en el ámbito jurisdiccional.

Artículo 105: “El ingreso y la promoción de los servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial a que se refiere el presente Título, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, en su caso”.

-El Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su artículo 133 señala quien es la unidad administrativa responsable de la gestión de recursos humanos, así como de sus implicaciones.

Artículo 133: “La Dirección General de Personal tendrá las siguientes atribuciones:

I. Proponer, dirigir y coordinar los criterios técnicos en materia de reclutamiento y selección de personal, nombramientos, contratación y ocupación de plazas, movimientos en el cargo, remuneraciones, relaciones laborales, control y resguardo de los expedientes personales de plaza, el programa de servicio social y de seguridad e higiene en el trabajo, los seguros de personas; las prestaciones complementarias y

aquellas prestaciones que le corresponda otorgar a esa Dirección General; Martes 1 de abril de 2008 DIARIO OFICIAL (Segunda Sección)

VIII. Informar al Secretario Ejecutivo de Administración sobre los trámites administrativos de nombramientos, sus prórrogas, contrataciones, promociones, transferencias, suspensiones, permisos, bajas del personal de base o de confianza, y ceses de los trabajadores cuando proceda, así como validar los nombramientos de personas reinstaladas en cumplimiento a una resolución, la contratación de servicios por honorarios, las permutas, cambios de adscripción, remociones, reubicaciones, reasignaciones y cambios de radicación del personal de la Suprema Corte”;

-El Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la base del proceso de reclutamiento de la misma y tiene por objeto establecer las disposiciones necesarias para el ascenso y promociones por escalafón de los servidores públicos de base. En sus artículos 6, 9, 12, 20 a 23 y 30 a 37 especifica cuáles son las plazas de base que se deben cubrir, quien es la unidad responsable de convocar y celebrar concursos para ocupar un puesto vacante, la manera en la que se otorgan las promociones y/o ascensos a los servidores públicos de base, quienes de estos últimos tienen derecho a concursar, cuáles son los factores escalafonarios que se evalúan en un proceso de reclutamiento interno (puestos de base), la manera en la que se llevan a cabo las evaluaciones y el tratamiento que se da a los movimientos de ascenso.

Artículo 6: “Las plazas de base que deben cubrirse mediante concurso escalafonario son las siguientes:

- I. Vacantes definitivas;
- II. Vacantes temporales por más de seis meses; y,
- III. De nueva creación que no sean de las previstas en el artículo 180 de la Ley Orgánica”.

Artículo 9: “Corresponde a la Comisión Mixta de Escalafón:

- II. Convocar y celebrar los concursos para cubrir las plazas sujetas a éstos, previa certificación que realice la Dirección General de Personal sobre el estado que guardan las plazas”;

Artículo 12: “Las promociones que se presenten ante la Comisión se harán por escrito y no requerirán de formalidad alguna; los acuerdos y las resoluciones que sobre ellas recaigan se harán del conocimiento de los interesados mediante oficio que se les notificará dentro de los dos días hábiles siguientes a su emisión”.

Artículo 20: “Tienen derecho a participar en el concurso para el ascenso escalafonario dentro del grupo al que pertenezcan todos los trabajadores de base que tengan un mínimo de seis meses ininterrumpidos de servicio, salvo por licencia con goce de sueldo, en el rango inmediato inferior al de la plaza

vacante, cuando satisfagan los requisitos establecidos en la convocatoria respectiva.

En el caso de vacantes rango f en la convocatoria correspondiente se determinarán los criterios para ocuparla tomando en cuenta las funciones a cargo de la plaza respectiva”.

Artículo 21: “Los trabajadores no podrán ejercer sus derechos escalafonarios cuando su relación laboral se encuentre suspendida conforme al artículo 45 de la Ley Reglamentaria. En el caso de los trabajadores de base que ocupen una plaza de confianza al servicio de la Suprema Corte, una vez que se reincorporen a su plaza de base, podrán participar en los concursos escalafonarios sin que su antigüedad se vea interrumpida por el tiempo que se hayan desempeñado en el puesto de confianza”.

Artículo 22: “Los factores escalafonarios se evaluarán en los términos señalados en este Capítulo”.

Artículo 23: “La Comisión tomará en cuenta los factores escalafonarios atendiendo a los siguientes porcentajes:

I. Antigüedad:

a) En el Poder Judicial de la Federación: 10%

b) En la plaza y rango que se ocupa: 10%

II. Disciplina: 10%

III. Puntualidad: 10%

IV. Conocimientos: 45%

V. Aptitud: 15%

La suma de las calificaciones obtenidas en la evaluación de estos factores será equivalente a la calificación definitiva”.

Artículo 30: “Los movimientos de ascenso se sujetarán a las reglas siguientes:

I. El titular del respectivo órgano de la Suprema Corte, informará por escrito, bajo su responsabilidad, a la Comisión y a la Dirección General de Personal, las vacantes a que se refiere el artículo 6 de este Reglamento, incluyendo su propuesta de examen de conocimientos que deberá aplicarse para cubrir la vacante;

II. Al tener conocimiento de la vacante, la Comisión solicitará a la Dirección General de Personal la certificación de que la plaza se encuentra vacante y expedirá la convocatoria respectiva dentro de los tres días hábiles siguientes, misma que se fijará en lugar visible y de mayor concurrencia en el centro de trabajo; asimismo, contendrá los datos y los requisitos para ocupar la vacante de que se trate, así como el plazo para que los interesados presenten su solicitud, el cual no podrá ser inferior a tres días hábiles;

En las convocatorias de los concursos escalafonarios se precisarán el puesto y rango de la plaza para la que se concursa, el nivel académico o de estudios técnicos necesarios y los demás requisitos que se estimen convenientes de acuerdo a la naturaleza de las funciones de la vacante.

III. La Comisión deberá requerir a la Secretaría Ejecutiva de Asuntos Jurídicos pronunciamiento sobre la naturaleza de base o de confianza de la plaza vacante;

IV. Al día siguiente a aquél en que concluya el plazo para presentar solicitudes, el secretario de la Comisión solicitará del área que corresponda los datos necesarios para la evaluación de la antigüedad, la disciplina y la puntualidad del personal inscrito.

Los informes respectivos deberán remitirse a la Comisión en un plazo de cinco días hábiles.

V. Con base en la información recabada la Comisión determinará qué personas cumplen con los requisitos para participar en el concurso.

La lista respectiva se publicará en el lugar previsto en la convocatoria y en ella se precisará el lugar y la fecha en que se celebrará el examen, debiendo mediar entre esta publicación y la aplicación del examen no menos de tres días ni más de diez días hábiles.

VI. Una vez que se tengan los resultados de los exámenes, la Comisión determinará la calificación definitiva de cada uno de los aspirantes, atendiendo a los porcentajes que señala el artículo 23 de este Reglamento”.

Artículo 31: “La calificación mínima total de los factores escalafonarios para aprobar el concurso será del setenta por ciento y la vacante se otorgará al trabajador que obtenga la más alta calificación.

En caso de que nadie obtenga un mínimo de setenta por ciento se declarará desierto el concurso y, por ende, desierta la plaza respectiva”.

Artículo 32: “En igualdad de condiciones será preferido el trabajador que acredite ante la Comisión que ésta es la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan dos o más en la misma situación, se otorgará la vacante al que tenga mayor antigüedad en el Poder Judicial de la Federación”.

Artículo 33: “La Comisión comunicará el resultado del concurso a los aspirantes, así como a las Direcciones Generales de Difusión e Informática para efectuar su difusión en la Red del Poder Judicial de la Federación, indicando los datos relevantes.

Si el ganador del concurso renunciara al ascenso escalafonario respectivo, la Comisión otorgará la vacante al aspirante que haya tenido la siguiente mejor



calificación, siempre y cuando se ajuste a lo señalado en el artículo 31 de este Reglamento.

Las resoluciones que emita la Comisión serán enviadas al titular del órgano correspondiente donde se encuentre la vacante y a la Dirección General de Personal para su debido cumplimiento, al Comité de Ministros correspondiente y, en su caso, al Presidente de la Suprema Corte para su conocimiento”.

Artículo 34: “La Comisión integrará un expediente por cada vacante, con los documentos siguientes:

- I. La convocatoria que se expida;
- II. Los datos de los trabajadores que presenten solicitud para concursar por alguna plaza vacante;
- III. La certificación de que la plaza se encuentra vacante;
- IV. El pronunciamiento sobre la naturaleza de base o de confianza de la vacante;
- V. Los exámenes o descripción de las pruebas o reportes que se apliquen a los concursantes;
- VI. Las tablas de antigüedad que se aprueben para los concursos respectivos;
- VII. Las resoluciones que se emitan; y,
- VIII. Los demás que resulten necesarios atendiendo a lo dispuesto en este Reglamento”.

Artículo 35: “El trabajador que como resultado de un concurso se encuentre ocupando una plaza provisionalmente tendrá derecho a ocupar la vacante definitiva que se presente en ésta, sin someterse a un nuevo concurso, siempre y cuando no se hubiesen levantado actas en las que conste una irregularidad atribuible al mismo durante el tiempo en que haya gozado de nombramiento provisional”.

Artículo 36: “Los trabajadores beneficiados con un ascenso deberán ocupar el puesto en el área donde se originó la vacante.

A dichos trabajadores se les otorgará en la plaza que ocupaban una licencia sin goce de sueldo a fin de que en caso de no obtener la base en la nueva plaza puedan reincorporarse a su plaza de origen, a la cual deben renunciar en el supuesto de que reciban un nombramiento de base en la plaza a la que hayan ascendido.

Los trabajadores beneficiados podrán renunciar al ascenso concedido y permanecer en su plaza siempre y cuando la renuncia sea dirigida a la Comisión por escrito, en un plazo que no exceda de tres días hábiles a partir de la fecha en que se les notifique el resultado del examen correspondiente”.

Artículo 37: “Los nombramientos que se otorguen en las plazas de base se darán en el rango que correspondía a su anterior ocupante. En las plazas de

nueva creación y en las vacantes de última categoría los nombramientos se otorgarán en el rango inferior del puesto correspondiente”.

-Los Lineamientos del siete de marzo de 2007, de la Comisión Mixta de Escalafón, en materia de evaluación de los factores escalafonarios en términos de lo establecido en el capítulo cuarto del Reglamento de Escalafón de la SCJN y de aplicación y evaluación de exámenes de conocimientos conforme a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus lineamientos segundo, cuarto y décimo quinto, precisan y ratifican lo que en materia de reclutamiento de recursos humanos (de base) establece el Reglamento de Escalafón de la SCJN.

Segundo: “En términos de lo establecido en el artículo 5 del propio Reglamento de Escalafón, el ascenso de los trabajadores de base se determina mediante la evaluación de los factores escalafonarios de conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad”.

Cuarto: “En virtud de lo previsto en los artículos 22 a 29 del citado Reglamento los factores escalafonarios serán evaluados por la Comisión Mixta de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los términos señalados en el Capítulo Cuarto del ordenamiento citado, tomando en cuenta los porcentajes establecidos en su artículo 23”.

Décimo quinto: “Cuando las vacantes que se presenten sean del rango f del Grupo VIII, las plazas se cubrirán, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 50% libremente por la Suprema Corte y 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Cuando se presente la primera vacante de este nivel la Comisión acordará libremente a cuál de los representantes titulares de la Comisión corresponderá proponer al candidato para ocupar la misma. El turno para designar quien ocupará la siguiente plaza vacante de dicho nivel corresponderá al otro representante titular de la Comisión.

La Secretaría de la Comisión llevará un control de los turnos para designar a los candidatos a las plazas vacantes de rango f del Grupo VIII y cuando tenga conocimiento de una vacante de este nivel, notificará a la Comisión a quien de los representantes titulares corresponderá realizar la designación del candidato a ocupar la plaza vacante”.

-Por su parte, las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus artículos 2 y 9 hacen referencia a los requisitos que se deben cumplir para ser trabajador del Máximo Órgano de Justicia.

Artículo 2: “Las Condiciones Generales de Trabajo tienen por objeto regular el ingreso, permanencia promoción y estímulos de los trabajadores al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el...”

Artículo 9: “Para ser trabajador al servicio de la Suprema Corte, se requiere:

- I. Presentar solicitud escrita, la cual contendrá los datos necesarios para conocer los antecedentes del aspirante;
- II. Tener, cuando menos, dieciséis años de edad y, en el caso de manejo de fondos, dieciocho años;
- III. Acreditar la escolaridad y tener los conocimientos y aptitudes que el puesto requiera así como aprobar, en todo caso, los exámenes correspondientes; y,
- IV. Cumplir con los demás requisitos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como los Acuerdos Generales de Administración de los Comités de Ministros.

Noveno: “La determinación de base o de confianza de un nombramiento de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe realizarse atendiendo a la naturaleza de las funciones que aquéllos desarrollan, en términos de lo dispuesto en los artículos 180 y 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación...”

-El Acuerdo General de Administración I/2007, del veintinueve de enero de dos mil siete, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece los requisitos y los procedimientos para la creación de plazas, el otorgamiento de nombramientos y de licencias, así como para la comisión, la readscripción, la suspensión y la remoción de los servidores públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas; específicamente en sus artículos 12 y 13 señala lo que en materia de plazas vacantes de confianza compete.

Artículo 12: “Los nombramientos para ocupar una plaza de confianza estarán precedidos generalmente de un concurso dirigido al personal que ocupe plazas de los puestos inferiores.

En el caso de que la convocatoria quede desierta por algún motivo, el titular del órgano correspondiente podrá solicitar al CGA la celebración de un concurso restringido para desarrollarse entre cuando menos tres candidatos idóneos que laboren fuera de este Alto Tribunal, propuestos por ese titular, por su superior jerárquico o por los integrantes del Comité de Ministros respectivo.

En el supuesto de que ninguno de los concursantes obtenga una evaluación aprobatoria se estará a lo previsto en el último párrafo de este artículo.

Los titulares de los órganos de la Suprema Corte podrán solicitar al CGA autorización para celebrar concursos al tenor de un procedimiento diverso al previsto en este precepto.

Asimismo, podrán proponer al Oficial Mayor, sin necesidad de concurso previo, los nombramientos que impliquen un ascenso del puesto inmediato inferior, así como los del personal de confianza que dependa de ellos directamente, entre los que se encuentran: los directores generales adjuntos, los asesores de mando superior, los directores de área, los asesores, los secretarios

particulares de mando superior, los secretarios de director general, las secretarias, los choferes y, en todo caso, los técnicos en seguridad. El Oficial Mayor someterá estos nombramientos a la consideración del Presidente.

En supuestos diversos a los previstos en el párrafo anterior, derivados de las necesidades del servicio, previa opinión del titular del órgano respectivo, el Presidente o el CGA, podrán autorizar nombramientos sin necesidad de concurso previo”.

Artículo 13: “Los nombramientos interinos en plazas de confianza no se sujetarán a concurso pero, en el caso de que el titular del órgano respectivo no esté conforme con el desempeño del trabajador, transcurridos tres meses a partir de su otorgamiento, deberá concursarse el respectivo nombramiento provisional”.

-Para finalizar, se tiene que el Acuerdo General Plenario 5/2008, de trece de marzo de dos mil ocho, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se refiere a la estructura y a las plazas del personal de la Corte, en su considerando cuarto precisa quien es la instancia que autoriza la creación de plazas.

Cuarto: “Sólo podrán crearse plazas por el Pleno de la Suprema Corte a proposición de las Salas o del Comité de Gobierno y Administración, los que deberán justificar que resultan indispensables siempre y cuando existan recursos presupuestales para ello”.

## **CONCLUSIÓN**

Del análisis efectuado al enfoque que España y México le dan a una fase del proceso de contratación de personal, como es la de reclutamiento; se llega a la conclusión de que en México, caso concreto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para atraer capital humano, en primera instancia se recurre a la fuente de reclutamiento interna y como segunda opción a la externa, pero en ambos casos solamente se emplean dos técnicas de reclutamiento, la publicidad interna y la externa.

A este respecto, sería conveniente de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación considere la posibilidad de incorporar a su proceso de reclutamiento las técnicas de archivos o cartera de candidatos, colegios profesionales, contactos con universidades o centros de postgrado, oficinas de empleo, empresas de trabajo temporal (ETT) y empresas consultoras. Desde luego que todo esto iría en función de la vacante a cubrir, el presupuesto asignado al proceso de reclutamiento, las ventajas e inconvenientes que presenta cada técnica, entre otros.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Un enfoque estratégico. Primera edición. Editorial McGraw Hill / Interamericana de España, S. A. U. Madrid, España. Pág. 148 y 149.

-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.

-Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

-Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Lineamientos del siete de marzo de 2007, de la Comisión Mixta de Escalafón, en materia de Evaluación de los factores escalafonarios en términos de lo establecido en el capítulo cuarto del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de aplicación y evaluación de exámenes de conocimientos conforme a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de Escalafón de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Acuerdo General de Administración III/2005, del nueve de mayo de dos mil cinco, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a los nombramientos de los servidores públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus salas, en las plazas señaladas en el anexo II del Acuerdo General Plenario 8/2005, el ocho de marzo del mismo año.

- Acuerdo General de Administración V/2008, del doce de junio de dos mil ocho, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se establecen los requisitos y los procedimientos para la creación de plazas, el otorgamiento de nombramientos y de licencias, así como para la comisión, la readscripción, la suspensión y la remoción de los Servidores Públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas.