HONORABLE ASAMBLEA

La que suscribe, Diputada María Isabel Casas Meneses representante del Partido Movimiento Ciudadano de la LXIII Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, 46 fracción I, 47, 48 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 9 fracción II, 10 apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; y 114 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala, presento ante el Pleno de esta Soberanía, la siguiente iniciativa de **DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY MUNICIPAL DEL ESTADO DE TLAXCALA;** lo anterior, en base a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. El municipio es la base del sistema federalista y el orden de gobierno más cercano a los ciudadanos. La administración pública municipal tiene conferida una amplia serie de obligaciones en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía. El artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala dichas obligaciones, así como la estructura de su máximo órgano deliberativo y las facultades que le han sido constitucionalmente otorgadas para ejercer actos de gobierno.

2. La alternancia a la Democracia en nuestro País inicio desde el Municipio Mexicano. La pluralidad política se reflejó primero en los Cabildos y de forma ascendente llegó más tarde a las Legislaturas de los Estados, las Gubernaturas, el Poder Legislativo Federal y finalmente la Presidencia de la República. Los cabildos en México fueron los primeros espacios de debate

plural, en donde los regidores de oposición se enfrentaban a la autoridad vertical y autoritaria que ejercían y en muchos casos continúan ejerciendo los Presidentes Municipales.

3. Si bien es cierto que la pluralidad encuentra su génesis en los Gobiernos Municipales, actualmente este orden de gobierno refleja el mayor rezago en cuanto a profesionalización en el ejercicio de la Función Pública y en la integración de su aparato burocrático con paridad de género. En México el avance democrático en cuanto a Leyes se ha dado en el ámbito electoral y hoy comenzamos a arribar a democratizar la Función Pública en temas como la transparencia, la rendición de cuentas, el combate a la corrupción y la profesionalización.

4. La administración pública municipal continúa siendo integrada por negociaciones políticas, lealtades personales en torno al Presidente Municipal y por cuotas que se otorgan a grupos de presión. Desafortunadamente el perfil profesional, la experiencia, la institucionalidad, la ética, la integridad y el talento, no son las bases para la selección del personal administrativo. Esto genera cuerpos administrativos que surgen del compadrazgo y el amiguismo, pero carecen de institucionalidad y compromiso ciudadano. Están por los votos que representan y no por los resultados que pueden brindar a la sociedad.

5. Esto genera un costo social, económico, presupuestal y de gestión incalculable. Cada tres años se reinicia la curva de aprendizaje en los gobiernos municipales, porque se renueva casi la totalidad del personal administrativo. Solamente tienen continuidad quienes se encuentran sindicalizados, pero este personal tiene un perfil diferente al se requiere para lograr la profesionalización del servicio público. Si bien es cierto, que muchos académicos han señalado que la reelección puede disminuir el

costo del proceso de aprendizaje, también es posible que esto genere mayores compromisos con los alcaldes como líderes políticos y no con la sociedad, que es el origen y destino de la administración pública.

6. En ese proceso de aprendizaje se pierde el acceso a programas y políticas públicas de orden Estatal y Federal. Por otra parte, muchos Ayuntamientos llegan a tener un gasto corriente superior al que destinan a los programas que ejecutan y a la prestación de servicios. La razón se resume en un pago de facturas políticas, en donde las presidencias municipales se vuelven agencias de colocación y se otorgan espacios administrativos en pago a la campaña política. Aquí llegamos a administraciones demasiado obesas, lo que significa tener mucho personal con muy pocos resultados. Una plantilla enorme de servidores públicos sin formación administrativa, sin experiencia en el gobierno y sin deseos de profesionalizarse. Su talento fue ser buenos operadores políticos y colaborar en ganar una elección.

7. Junto a este fenómeno, debemos recordar que hace unos meses nos sumamos a aprobar junto con otras Legislaturas Estatales, un proyecto en donde la paridad llegaría a la integración de las y los Titulares de las Secretarías de Estado del Gobierno Federal, así como en la selección de Ministras y Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los Organismos con Autonomía Constitucional e incluso esta reforma debe llegar a los Gobiernos Estatales. Sin embargo, dejamos a un lado a los Gobiernos Municipales. Esto ha constituido un avance histórico y un acto de justicia para las mujeres que han luchado con tenacidad por lograr la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. Resulta viable que la profesionalización y la paridad de género caminen juntas para construir gobiernos municipales más eficaces y con cuerpos burocráticos debidamente profesionalizados. La implementación del servicio civil de

carrera es la alternativa que nos permitiría construir lo que hace falta en los Gobiernos Municipales.

8. Por ello, es que en esta iniciativa de Decreto me permito poner a consideración de esta Soberanía, la implementación del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Municipal, como una política pública que permita la construcción de Gobiernos Municipales que cuenten con la experiencia y la capacitación de las y los mejores servidores públicos. Al mismo tiempo nos permitirá ser paradigma nacional al lograr la paridad de género y tendremos cuerpos burocráticos preocupados en rendir resultados y no en actuar de manera sumisa ante su jefe político. Este tipo de política pública permite consolidar cuerpos gerenciales comprometidos en dar resultados, en dar resultados y trabajar pensando siempre en la ciudadanía.

9. De ahí que propongo se adicione un párrafo tercero al artículo 4 de la Ley Municipal, con el objetivo de definir lo que deberá entenderse por servicio civil de carrera. Este consistiría en el proceso de reclutamiento, selección, integración, formación, capacitación, evaluación, promoción y ascensos, al personal de la administración pública municipal, con el objetivo de profesionalizarlos y garantizar experiencia en la acción de gobierno y servir con eficiencia, eficacia y efectividad a la ciudadanía. Esta política llegaría a los 60 municipios y tendría objetivos muy bien definidos.

10. Por ello, también propongo se adicione un LIBRO QUINTO, titulado DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, y un CAPITULO I nombrado DE LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, en este se detalla el perfil, requisitos, experiencia y procedimientos para la creación de la Dirección del Servicio Civil de Carrera y la designación de su Titular. También propongo se adicione un CAPÍTULO II SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA y en este

se describe el proceso de selección de la primera generación de servidores públicos que formarían parte de esta política pública,

11. El titular de la Dirección del Servicio Civil de Carrera deberá ser un profesional de las Ciencias Sociales o de las Ciencias Económico Administrativas y contará con Título y Cédula profesional expedidos con 5 años de antigüedad al día de su designación. Deberá ser ciudadano tlaxcalteca con una residencia no inferior a 1 año al municipio que corresponda y no podrá haber ejercido funciones directivas en algún partido político. La convocatoria para su designación será expedida por el Ayuntamiento en sesión de Cabildo y la misma deberá contemplar las diferentes evaluaciones a las que se someterán los aspirantes, las cuales serán realizadas por alguna institución pública de educación superior. La designación del Director del Servicio Civil de Carrera se realizará en sesión de Cabildo y será de entre los cuatro mejores promedios que resulten de las evaluaciones. La o el Director durará en el cargo 5 años para que su trabajo tenga independencia y profesionalismo. Este periodo tiene como objetivo garantizar que sea una Dirección que trascienda al periodo de gestión en el que sea designada o designado.

12. El CAPÍTULO II SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, detalla el proceso de expedición de la convocatoria anual a la que podrán inscribirse las y los aspirantes. Para ello deberán acreditar una carrera universitaria y contar con Título y Cedula Profesional con por lo menos un año de haber sido expedidas. También deberán acreditar una residencia mayor a un año en el municipio del que se trate y acreditar las evaluaciones correspondientes. Este proceso de reclutamiento se desarrollará en un periodo de cuatro años.

13. El Presidente Municipal solamente podrá designar a los Titulares de las Direcciones, Jefaturas de Departamento y de Oficina y en ellas deberá garantizar la paridad de género. El resto del personal serán de base y del servicio civil de carrera. Esto permitirá que la plantilla de personal no siga siendo un botín político para el pago de cuotas. El servicio civil de carrera deberá concluir en el diseño de burocracias reducidas, profesionales y eficaces.

Por lo anteriormente expuesto y en uso de las facultades que como legisladora ostento, someto a consideración de esta soberanía el presente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, 46 fracción I, 47, 48 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 9 fracción II, 10 apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, **SE ADICIONA:** el párrafo décimo tercero al artículo 4**; el Libro Quinto,** denominado: Del Servicio Civil de Carrera, que consta de dos capítulos**, Capítulo I**, denominado: De La Dirección del Servicio Civil de Carrera, que contiene los artículos 166,167, 168 y 169, **Capítulo II**, denominado: De los Servidores Públicos del Servicio Civil de Carrera, con sus artículos 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177 y 178; **todos de la Ley Municipal del Estado de Tlaxcala,** para quedar como sigue:

Artículo 4. …

…

…

…

…

…

…

…

…

…

…

…

Servicio Civil de Carrera: La política pública por la que se recluta, selecciona, integra, capacita, evalúa, promociona y asciende, al personal administrativo de la administración pública municipal, con el objetivo de profesionalizar al capital humano, garantizar experiencia en la acción de gobierno y servir con eficiencia, eficacia y efectividad a la ciudadanía.

LIBRO QUINTO

DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

CAPITULO I

DE LA DIRECCIÓN DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Artículo 166.- El Ayuntamiento contará con un área encargada del Servicio Civil de Carrera, la cual tendrá nivel de Dirección. Esta área tendrá a su cargo la capacitación, profesionalización, promoción, evaluación y sanción de los servidores públicos que formen parte del servicio civil de carrera.

El Ayuntamiento aprobará y expedirá la convocatoria para la integración de la Dirección del Servicio de Carrera en sesión de Cabildo dentro de los primeros 30 días naturales posteriores a la sesión solemne de instalación del Ayuntamiento.

Artículo 167.- La convocatoria que apruebe el Cabildo deberá cumplir con las siguientes fases:

I. Otorgar un plazo de 30 días para la máxima publicidad de la convocatoria.

II. Revisión documental de los requisitos de elegibilidad.

III. Evaluación escrita y oral aplicada por alguna institución de educación superior pública.

IV. Entrevista por parte de los integrantes del Cabildo en donde el postulante deberá exponer su plan de trabajo.

V. Fecha de designación.

Artículo 168.- La o el titular de dicha unidad administrativa deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano tlaxcalteca con residencia mínima de 1 año en el municipio.

II. Ser profesional de las ciencias sociales o las ciencias económico administrativas con título y cedula profesional legalmente expedidas con 5 años de antigüedad como mínimo.

III. Contar con por lo menos 5 años de experiencia en la administración pública federal, estatal o municipal.

IV. No ser o haber sido dirigente de nacional, estatal o municipal de partido político en el año previo a su designación.

V. No ser ministro de culto.

VI. No haber sido inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

VII. Estar en el pleno ejercicio de sus derechos políticos.

VIII. Presentar un plan de trabajo.

La designación del Director del Servicio Civil de Carrera deberá realizarse dentro de los 30 días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria. El Cabildo deberá hacer de la designación dentro de las y los cuatro perfiles mejores evaluados y la o el Director durará en el cargo 5 años, con el objetivo de garantizar institucionalidad, profesionalismo y autonomía.

Solamente podrá ser destituido por causas graves en el ejercicio de sus funciones o por actos de corrupción. En este supuesto se emitirá una nueva convocatoria con el mismo procedimiento. No podrá dejarse a ningún encargado de despacho por más de 3 meses, en caso de que se emita una nueva convocatoria.

Artículo 169.- La Dirección del Servicio Civil de Carrera expedirá anualmente la convocatoria de selección para quienes aspiren a formar parte de este cuerpo de servidores públicos. La Convocatoria se publicará el primer mes de cada año. El

número de seleccionados estarán en función de la capacidad presupuestal de la administración pública municipal y de las necesidades de la ciudadanía. Cuando la capacidad presupuestal no permita la selección y contratación de aspirantes, esta podrá omitirse. Por lo menos cada tres años deberán concursarse dos espacios para esta burocracia profesionalizada.

CAPÍTULO II

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Artículo 170.- Son servidores públicos del Servicio Civil de Carrea quienes atendiendo a la convocatoria de selección, hayan aprobado los exámenes de ingreso y las evaluaciones de permanencia y/o promoción.

Artículo 171.- El ingreso deberá obedecer al principio de paridad de género y deberán ingresar mujeres y hombres en la misma proporción en cada convocatoria. Los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos de elegibilidad:

I. Contar con título y cedula profesional expedidas por lo menos con un año de antigüedad a la emisión de la convocatoria.

II. Tener una residencia mayor a 1 año en el municipio.

III. Estar en pleno ejercicio de sus derechos.

IV. No haber sido dirigentes en el ámbito nacional, estatal o municipal de algún partido político.

V. No ser ministro de culto.

VI. Estar al corriente en sus contribuciones municipales.

VII. Acreditar la evaluación escrita que deberá ser diseñada por una institución pública de educación superior.

VIII. Las que considere pertinentes la Dirección del Servicio Civil de Carrera.

Artículo 172.- El ingreso será gradual y deberá concluirse en un plazo de cuatro años y del personal que labore en la administración pública municipal, la totalidad deberá pertenecer al servicio civil de carrera, con excepción de los titulares de las Direcciones administrativas, Jefes de Departamento y de Oficina, los cuales serán designados por el presidente municipal cumpliendo con la paridad de género y el personal sindicalizado.

Artículo 173.- El Director del Servicio Civil de Carrera deberá diseñar un sistema de evaluación de indicadores de gestión que deberán medir por lo menos las siguientes variables:

I. Atención a la ciudadanía

II. Integridad en el servicio público

III. Resultados en función de los indicadores que correspondan al Plan Municipal de Desarrollo.

IV. Acreditación de cursos, seminarios, talleres y certificaciones.

V. Postgrados

VI. Evaluación de eficiencia, eficacia y efectividad.

Artículo 174.- El personal del Servicio Civil de Carrera será evaluado anualmente para su permanencia y promoción. La evaluación será con el tablero de indicadores de gestión, capacitación, atención a los ciudadanos e integridad en el servicio público, que diseñe el Director del Servicio Civil de Carrera.

Artículo 175.- Cuando algún miembro del servicio civil de carrera no acredite la evaluación anual, será separado de sus funciones y no podrá ser reinstalado.

Artículo 176.- El personal del servicio civil de carrera no podrá sindicalizarse. Su permanencia en la administración pública estará en función de la acreditación de la evaluación anual.

Artículo 177.- El personal del Servicio Civil de Carrera estará sujeto al régimen de responsabilidades de los servidores públicos.

Artículo 178.- El personal del servicio civil de carrera podrá iniciar con funciones de auxiliar administrativo y llegar al nivel de subdirector.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE Y MANDE PUBLICAR

Dado en la Sala de Sesiones del Palacio Juárez, Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la ciudad de Tlaxcala de Xicoténcatl, a los 28 días del mes de noviembre de dos mil diecinueve.

DIP. MARIA ISABEL CASAS MENESES

REPRESENTANTE DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO.