

Entre la norma y la presión: la salida de los servidores públicos en México

Saúl Monroy Cruz

Una buena idea que no terminó de aterrizar

A principios de los años 2000, México impulsó una reforma administrativa muy ambiciosa: la creación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Con la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera (LSPC) el 10 de abril de 2003, se buscaba transformar la forma en que el Estado contrata, evalúa y mantiene a sus servidores públicos.



Pero ¿qué es el Servicio Profesional de Carrera? En términos generales, se trata de una política pública orientada a profesionalizar a quienes trabajan en el gobierno. Su propósito es fortalecer el funcionamiento de la administración pública mediante criterios de eficiencia y eficacia, con la expectativa de que ello se refleje en mejores servicios para la ciudadanía. En lugar de depender de decisiones políticas o coyunturales (como los cambios de sexenio), este sistema propone que el ingreso, la permanencia y el desarrollo de los servidores públicos se rijan por reglas claras y evaluables.

En este sentido, el modelo se sustenta en principios como el mérito, la igualdad de oportunidades, la legalidad, la imparcialidad y la objetividad, acompañados de valores como la vocación de servicio, la eficiencia y la lealtad institucional. La idea de fondo es sencilla pero compleja a nivel operativo:



que quienes integran el servicio público lo hagan por sus capacidades y desempeño, y no por sus vínculos o afinidades. De este modo, se buscó consolidar una administración más profesional y orientada al interés público (Gobierno de México, 2016).

Las implicaciones de este modelo son profundas. Por un lado, ofrece estabilidad laboral a quienes cumplen con sus funciones; por otro, permite al Estado mantener continuidad en sus políticas públicas, más allá de los cambios de gobierno. Sin embargo, más de dos décadas después, esa promesa sigue parcialmente incumplida. Y uno de los ámbitos donde esta tensión se hace más visible es en un tema poco explorado pero fundamental: la forma en que los servidores públicos pueden ser separados de su cargo.

En este contexto, el objetivo de este artículo es explicar cómo funciona el subsistema de separación en el Servicio Profesional de Carrera, cuáles son sus fundamentos, así como evidenciar la distancia que existe entre lo que establece la norma y lo que realmente ocurre. En un país donde los cambios de gobierno suelen implicar reconfiguraciones amplias de la administración pública, entender cómo —y si realmente— se puede separar legalmente a un servidor público permite observar, con mayor nitidez, el funcionamiento real del Estado.





El diseño del sistema y su implementación incompleta

La LSPC no solo creó un sistema, sino una arquitectura compleja basada en distintos subsistemas que debían operar de manera articulada. El artículo 13 establece que el sistema incluye, entre otros, los subsistemas de planeación, ingreso, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y separación. En teoría, el orden de estos componentes no era casual. Primero debía identificarse qué personal se necesitaba (planeación), luego reclutarlo (ingreso), formarlo (capacitación), evaluarlo y, en su caso, separarlo conforme a reglas claras. Todo esto respondía a una lógica organizacional que buscaba eficiencia y continuidad en la gestión pública.

Pero en la práctica, esa lógica se rompió desde el inicio. La implementación del sistema comenzó por el subsistema de ingreso, dejando de lado la planeación. Esta decisión, motivada en buena medida por las prisas políticas por mostrar resultados, tuvo efectos duraderos. El sistema comenzó a operar incompleto, y algunos de sus componentes —como el subsistema de separación— nunca se desarrollaron plenamente.

La brecha entre la ley y la realidad

De acuerdo con Vázquez (2021), uno de los datos más reveladores sobre este problema es que, entre 2004 y 2020, la principal causa de separación es la renuncia, con el 98% del total, poco más del 1% por defunción y el resto de las separaciones se realizaron por las demás causales señaladas en la Ley y en su Reglamento (Vázquez Luna, 2021). Este dato no solo es llamativo: es sintomático.

Lo que muestra es que, en lugar de activarse los mecanismos institucionales previstos por la LSPC, lo que ocurre con frecuencia es algo mucho más simple y, a la vez, más problemático: se solicita la renuncia del servidor público. Esta práctica, extendida pero poco discutida, implica una forma de eludir el procedimiento legal. Aunque puede parecer una solución rápida, tiene implicaciones importantes en términos de derechos laborales, legalidad y funcionamiento institucional.





¿Qué dice la ley sobre cuándo se puede separar a un servidor público?

La LSPC establece que la separación de un servidor público de carrera solo puede darse en ciertos supuestos claramente definidos. Entre ellos se encuentran la renuncia voluntaria, la defunción, la existencia de una sentencia penal que implique privación de la libertad, el incumplimiento reiterado de obligaciones, la obtención de evaluaciones de desempeño deficientes o la imposición de sanciones administrativas graves.

A estas causales se suman las previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que incluyen conductas como faltas de probidad, ausencias injustificadas, actos de violencia, negligencia o la revelación de información confidencial. Sin embargo, es fundamental entender que la existencia de una causa no basta por sí misma. El sistema está diseñado para que estas situaciones sean acreditadas mediante un procedimiento formal que garantice, entre otras cosas, el derecho de audiencia del servidor público.

La falta de reglas claras: un problema estructural

Uno de los principales obstáculos para la aplicación de este procedimiento ha sido la falta de desarrollo normativo e institucional del subsistema de separación. Durante años, no existieron protocolos claros que orientaran a las dependencias sobre cómo llevar a cabo estos procesos. No fue sino hasta 2023 que se publicó un protocolo específico, y, aun así, limitado a una sola dependencia: la Secretaría de la Función Pública. Esta situación resulta difícil de explicar, considerando que el Servicio Profesional de Carrera es un sistema que abarca a múltiples instituciones. La ausencia de lineamientos generales ha contribuido a que cada dependencia actúe de manera distinta, o simplemente evite activar los procedimientos formales.

A ello se suma que, aunque en 2024 se estableció la necesidad de emitir disposiciones específicas para mejorar estos procesos, su desarrollo ha sido limitado o poco visible. En este contexto, no resulta sorprendente que la vía más utilizada para separar a un servidor público sea la renuncia “voluntaria”, muchas veces obtenida mediante presión. Este mecanismo permite evitar procedimientos, pero lo hace a costa de los derechos del trabajador y de la integridad del sistema. En lugar de fortalecer la ins-

titucionalidad, reproduce prácticas discrecionales que el propio Servicio Profesional de Carrera buscaba erradicar. Además, genera efectos a largo plazo. Los servidores públicos que deciden impugnar estas decisiones y acudir a instancias jurisdiccionales suelen obtener resoluciones favorables. Sin embargo, incluso en esos casos, enfrentan obstáculos informales para reincorporarse al servicio público.

La relevancia de este tema no ha disminuido con el tiempo. Por el contrario, se mantiene —e incluso se intensifica— en contextos de cambio político, reestructuración administrativa y transformación institucional. Hoy que se habla de modernización del Estado, digitalización, inteligencia artificial y nuevas formas de gestión pública, resulta pertinente preguntarse si es posible avanzar en esos frentes sin resolver problemas básicos como la estabilidad, la profesionalización y la legalidad en el empleo público. El funcionamiento del subsistema de separación no es un detalle menor: es un indicador del grado de madurez institucional del Estado.





Conclusiones

El análisis del subsistema de separación permite observar una tensión constante entre la norma y la práctica. Por un lado, existe un marco jurídico que establece reglas claras, procedimientos y garantías. Por otro, una realidad donde esos mecanismos se aplican de manera limitada o se evitan. Esta distancia no solo afecta a los servidores públicos, sino al funcionamiento mismo del Estado. Un sistema que no puede aplicar sus propias reglas difícilmente puede consolidarse como profesional y confiable. En este sentido, el tema no es solo jurídico ni administrativo. Es, en el fondo, un problema de institucionalidad. Y precisamente por ello, uno de los grandes pendientes en la agenda de la modernización del Estado mexicano.

Referencias bibliográficas:

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Diario Oficial de la Federación [DOF], 1 de abril de 1970, última reforma publicada 15 de marzo de 2026, (México).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal [LSPCAPF]. Diario Oficial de la Federación [DOF], 10 de abril de 2003, última reforma publicada 09 de enero de 2006, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

PROTOCOLO de Actuación para remover a los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública [PARMSSFP]. Diario Oficial de la Federación [DOF], 6 de enero de 2023.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676514&fecha=06/01/2023#gsc.tab=0

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal [RSPCAPF]. Diario Oficial de la Federación [DOF], 6 de septiembre de 2007, última reforma publica 04 de enero de 2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSPCAPF.pdf

Vázquez Luna, M. (2021). ¿Permanencia con base en el desempeño?, las separaciones de servidores públicos de carrera de la administración pública federal en el periodo 2004-2020. *Quórum Legislativo*, Núm. 136, 53-92

Entre la norma y la presión: la salida de los servidores públicos en México

The Dismissal That Never Happens: Between Law and Practice in the Mexican Public Service

Saúl Monroy Cruz*

Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas, México

monroy55@yahoo.com

Resumen: El Servicio Profesional de Carrera en México buscó profesionalizar y dar estabilidad al empleo público. Sin embargo, en la práctica, la salida de los servidores públicos rara vez sigue los procedimientos legales establecidos. Este texto explica de forma accesible el subsistema de separación, sus causales y el proceso que debería garantizar el debido proceso. Al mismo tiempo, muestra cómo predominan mecanismos informales, como la solicitud de renuncias, lo que evidencia una brecha entre la norma y la realidad.

Palabras clave: Servicio Profesional de Carrera; Administración pública; separación de servidores públicos

Abstract: The Mexican Professional Career Service was designed to ensure stability and professionalization in public employment. However, in practice, the dismissal of public servants rarely follows the legal procedures established. This article explains, in a clear and accessible way, the separation subsystem, its legal grounds, and the formal process that should guarantee due process. It also highlights how informal mechanisms, such as pressured resignations, often prevail, revealing a gap between law and practice.

Keywords: Professional Career Service; Public administration; Public servants' separation

*Graduado en Derecho, licenciado y maestro en Administración Pública por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). También cuenta con una maestría en Juicios Orales por el Centro de Estudios Jurídicos Carbonell. Actualmente es doctorante en Derecho Penal por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas (CESCIJUC).

Cómo citar

Monroy-Cruz, S. (2026). Entre la norma y la presión: La salida de los servidores públicos en México. *Teoría y Praxis Social Ilustrada*, 1, 4-13.